



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 017 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 3 octobre 2006

—
Présidente

L'honorable Diane Marleau

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mardi 3 octobre 2006

•(1105)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Diane Marleau (Sudbury, Lib.)): La séance est ouverte. Nous avons le quorum, et je constate que nos invités sont arrivés.

Avant de donner la parole à nos invités, je vous signale que j'ai reçu un avis de motion.

[Français]

Il se lit comme suit:

Conformément à l'article 108(3)c) du Règlement, que le comité examine, au cours des deux prochaines réunions, les détails des coupures budgétaires annoncées par le Conseil du Trésor le 25 septembre 2006.

On a reçu cet avis de motion aujourd'hui.

Madame Thibault.

Mme Louise Thibault (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, BQ): Madame la présidente, je vous remercie.

Maintenant que la motion est déposée, je voudrais obtenir le consentement unanime des membres de ce comité pour en discuter, cela en tout respect pour Mme Barrados. Si j'obtiens le consentement unanime, je serais prête à reporter cette discussion vers 11 h 40. C'est la première chose que je demande à tous mes collègues.

Est-ce que j'ai le consentement unanime?

Je vais vous la lire avec plaisir.

[Traduction]

Je peux même vous le lire:

Conformément à l'article 108(3)c) du Règlement, que le comité examine, au cours des deux prochaines réunions, les détails des coupures budgétaires annoncées par le Conseil du Trésor le 25 septembre 2006.

[Français]

Comme vous pouvez le voir, chers collègues, l'objectif est très important. Vous avez sûrement étudié toutes les coupes budgétaires qu'on se propose de pratiquer dans des domaines très névralgiques et qui s'élèvent à quelque 1 milliard de dollars sur une période de deux ans. Il est du devoir d'un comité comme le nôtre d'en discuter et de faire comparaître des témoins.

Je propose qu'on en discute dès aujourd'hui. Par conséquent, j'ai besoin de votre consentement unanime.

[Traduction]

La présidente: Nous avons besoin du consentement unanime des membres pour procéder à l'examen de cette motion dès aujourd'hui. Sinon ce sera reporté à jeudi, étant donné que la motion n'a été déposée qu'aujourd'hui.

M. Daryl Kramp (Prince Edward—Hastings, PCC): Je voudrais en discuter avec le président du Conseil du Trésor pour voir quand il sera disponible et s'il sera possible de...

La présidente: Non.

M. Raymond Bonin (Nickel Belt, Lib.): Il s'agit simplement de convenir de traiter la motion à la prochaine réunion.

La présidente: Nous allons débattre de cette motion à la prochaine réunion.

En l'occurrence, il vous fallait obtenir le consentement unanime des membres.

•(1110)

[Français]

Mme Louise Thibault: Pour les fins du procès-verbal, j'aimerais qu'on indique que seuls les collègues conservateurs se sont opposés à ce qu'on discute de cette motion aujourd'hui.

La présidente: Merci.

[Traduction]

Nous allons maintenant entendre notre invitée, Mme Barrados, qui est présidente de la Commission de la fonction publique du Canada.

Si vous n'avez pas obtenu une copie du rapport avant la réunion, c'est parce que celui-ci vient d'être déposé à la Chambre des communes. Par conséquent, vous avez maintenant une copie du rapport.

Nous avons demandé à Mme Barrados de comparaître devant le comité, étant donné que c'est la tradition. Elle dépose son rapport et elle comparaît ensuite devant le comité pour nous en donner un aperçu général et pour répondre à nos questions.

Madame Barrados, vous avez la parole.

Mme Maria Barrados (présidente, Commission de la fonction publique du Canada): Merci beaucoup, et bonjour à tous.

Je vous présente mes collaborateurs de la Commission de la fonction publique du Canada: Linda Gobeil, vice-présidente, Direction générale des politiques; Mary Clennett, vice-présidente, Direction générale de la vérification; et Donald Lemaire, vice-président, Direction générale de la dotation et des services d'évaluation.

[Français]

Je suis ici aujourd'hui pour discuter du rapport annuel de 2005-2006 de la Commission de la fonction publique et des trois rapports de vérification déposés aujourd'hui au Parlement.

La Commission de la fonction publique, la CFP, est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est responsable de protéger l'intégrité du système de dotation dans la fonction publique fédérale, de même que l'impartialité des fonctionnaires sur le plan politique.

Le présent rapport est le premier émis depuis l'adoption de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Il contient les résultats de la surveillance des activités de dotation au sein des ministères et organismes fédéraux régis par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

[Traduction]

L'intérêt manifesté à l'égard des emplois dans la fonction publique demeure élevé puisque nous avons reçu plus de trois quart de million de demandes d'emploi l'an dernier. La Fonction publique a augmenté le nombre de nouveaux fonctionnaires qu'elle embauchait et de postes qu'elle dotait. Dans l'ensemble, la Commission continue d'avoir confiance en l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et en l'application de son principe du mérite. Cela ne veut pas dire que le système de dotation de la fonction publique est parfait. Nous avons effectivement des préoccupations dans certains domaines.

[Français]

Au cours du dernier exercice, la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la LEFP, est entrée en vigueur le 31 décembre 2005. Nos activités de surveillance nous ont confirmé que les éléments essentiels étaient en place pour déléguer des pouvoirs de dotation importants aux administrateurs généraux et administratrices générales. Cependant, nous devons relever trois défis particuliers: l'amélioration de la planification des ressources humaines; la création d'une collectivité de spécialistes en ressources humaines; et la transmission d'information fiable en temps opportun afin d'appuyer les décisions de la direction et la responsabilisation.

[Traduction]

La nouvelle LEFP met un accent renouvelé sur l'importance de l'impartialité politique de la fonction publique. Dans l'ensemble, la Commission constate toujours peu d'influence politique directe pour ce qui est du système de dotation, même s'il y a quelques motifs de préoccupation. Nous craignons que des mouvements non surveillés de fonctionnaires, vers les cabinets de ministres et en provenance de ceux-ci, auront une incidence sur la perception de l'impartialité politique.

Dans le rapport, nous décrivons les résultats de deux enquêtes qui ont révélé l'utilisation non appropriée du système des dotations par des fonctionnaires, travaillant au sein de cabinets de ministres, qui ont été nommés à des postes fictifs. Ces nominations ont été révoquées. Nous aimerions que les mouvements de fonctionnaires travaillant au sein de cabinets de ministres soient surveillés et contrôlés au moyen d'une loi ou de lignes directrices.

Nous prenons des mesures ou assurons une surveillance accrue dans d'autres domaines en vue de donner suite à nos préoccupations à cet égard. Afin d'améliorer l'accès aux emplois dans la fonction publique, l'application de la zone nationale de sélection est obligatoire depuis le 1^{er} avril 2006, pour tous les postes de niveau d'agent ouverts au public au sein de la région de la capitale nationale. Pour aider les gestionnaires à mettre en application la zone nationale de sélection, nous leur avons fourni des outils technologiques permettant de réduire le nombre de demandes d'emploi qui doivent être présélectionnées manuellement. Le travail consistant à étendre, d'ici avril 2007, l'accès à tous les autres emplois du niveau d'agent, ouverts au public, à l'échelle du Canada, progresse bien. En décembre 2007, à la suite d'une évaluation positive de l'incidence de cette mesure, la zone nationale de sélection s'appliquera à tous les autres groupes et niveaux professionnels.

À l'heure actuelle, nous modernisons également nos tests d'évaluation de langue seconde pour répondre aux préoccupations

exprimées par les candidats et d'autres intervenants. Il s'agit, entre autres, du test d'interaction orale de la langue seconde. Nous nous attendons à ce que le nouveau test soit en place d'ici 2007-2008.

Nous continuons à nous préoccuper de l'embauche à la fonction publique par l'entremise d'emplois occasionnels. En 2005-2006, un total de 17 p. 100 des nouveaux fonctionnaires nommés à des postes pour une durée déterminée et indéterminée avaient récemment occupés un emploi occasionnel.

● (1115)

[Français]

Dans l'ensemble, l'effectif de la fonction publique est représentatif de la disponibilité sur le marché du travail de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi: les femmes, les personnes handicapées et les Autochtones. Le nombre des membres de minorités visibles dans la fonction publique s'est accru. Un écart persiste, toutefois, quant à leur représentation au 31 mars 2005, qui ne s'est accrue que de 8,1 p. 100, malgré le fait que leur disponibilité sur le marché du travail se chiffrait à 10,4 p. 100.

Penchons-nous maintenant sur les rapports de vérification. Ces rapports sont des outils qui nous permettront de garantir la responsabilisation, la représentativité et l'impartialité politique de la fonction publique. Cette année, nous avons déposé trois rapports de vérification pour accompagner notre rapport annuel.

En 2004, nous avons mené une vérification auprès de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. Nous avons constaté de graves lacunes au niveau de l'application des lignes directrices et des pratiques en matière de dotation. La vérification de suivi a permis de constater que la Commission d'examen des plaintes a amélioré ses systèmes et pratiques de dotation au cours des deux dernières années. Nous concluons donc que l'organisme a répondu adéquatement aux recommandations que nous avons formulées dans le rapport de vérification de 2004. La CFP a retiré les mesures correctives qu'elle avait imposées en 2004 et a fait la mise en place d'une entente de délégation type.

[Traduction]

Grâce à la vérification de notre état de préparation en vue de la mise en oeuvre de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique, nous avons pu constater que les organismes concernés répondent aux exigences essentielles à l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP. Cependant, il y a des défis de taille à relever pour réussir la mise en oeuvre. On parle ici, entre autres, de formation continue et de stratégies de communication, puis de la mise en place de systèmes de surveillance. La CFP collaborera avec d'autres organismes afin de fixer un calendrier pour les activités prospectives.

Lors de notre vérification des postes de direction occupés sur une base temporaire, nous avons constaté que l'occupation d'un poste de cadre de direction, même si ce n'est que pour une période temporaire, augmentait la chance d'être promu. Au total, 38 p. 100 des personnes qui occupaient ce type de poste ont obtenu des promotions par la suite.

Nous avons également découvert que peu de nominations ont été faites par suite d'un concours et que, au total, 91 p. 100 des dossiers examinés ne contenaient pas de raison ni de justification. Notre vérification a également signalé de piètres pratiques pour consigner les renseignements liés à ces activités. Les administrateurs généraux ayant fait l'objet de la vérification ont accepté de prendre des mesures correctives afin de s'assurer de se conformer à la LEFP. Nous assurerons également une surveillance accrue de la conformité.

Notre mandat allie principalement des pouvoirs liés à la dotation à une fonction de surveillance que nous exerçons au nom du Parlement. La fonction de surveillance indépendante de la CFP consiste principalement à favoriser la compétence, le professionnalisme ainsi que la représentativité au sein de la fonction publique, et à s'assurer que les nominations y sont effectuées selon le principe du mérite, et qu'elles sont exemptes de favoritisme politique et bureaucratique. La Commission signale de nouveau des changements qui, à notre avis, renforceraient notre indépendance: la possibilité de déposer des rapports spéciaux auprès du Président et de prévoir que nos budgets fassent l'objet d'un examen plus poussé par le Parlement.

En terminant, je précise que la fonction publique du Canada a connu une foule d'événements au cours de l'exercice 2005-2006. La mise en oeuvre de la nouvelle LEFP exige des modifications profondes de la façon dont les ministères et organismes approchent la dotation — un changement de culture qui ne se produira pas facilement. Il sera nécessaire d'assurer un leadership et un soutien concertés des administrateurs généraux, des ministères et organismes, des gestionnaires et des membres du personnel de la fonction publique.

Je vous remercie de votre attention. C'est avec plaisir que moi et mes collègues répondront maintenant à toutes vos questions.

• (1120)

La présidente: Merci.

La parole est à M. Bains.

L'hon. Navdeep Bains (Mississauga—Brampton-Sud, Lib.): Merci beaucoup. Je vous remercie infiniment de vos remarques liminaires. Vous nous avez donné beaucoup de lecture. Je viens tout juste de recevoir le rapport. Nous croyons savoir que c'est la pratique courante. Comme je n'étais pas au courant, mes questions seront davantage fondées sur vos remarques liminaires.

S'agissant de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique et de la mise en oeuvre de cette dernière, le fait est qu'on s'est beaucoup déchargé sur les ministères et organismes fédéraux pour ce qui est des pratiques de recrutement. D'après ce que vous avez dit dans votre exposé liminaire, il y a encore un certain nombre de défis à relever sur ce plan-là, comme vous l'avez dit si délicatement. Je n'ai pas lu le rapport, mais j'imagine qu'il y aura aussi des problèmes au niveau de la planification des ressources humaines, et vous-même avez indiqué qu'il faudrait sans doute créer une communauté de professionnels des RH, etc.

Y a-t-il également un problème en ce qui concerne le financement de vos activités? Cela risque-t-il de poser problème par rapport aux défis dont vous nous avez fait part? Et, ce qui me semble encore plus important, c'est que vous nous avez parlé dans vos remarques liminaires de quatre secteurs que vous ciblez, relativement aux pratiques de recrutement — entre autres, la sous-représentation des membres des minorités visibles. Les organismes qui sont sur le même plan que les ministères sont-ils conscients de cette problématique? Et ont-ils défini un plan d'action en vue de s'attaquer à ce problème?

Mme Maria Barrados: Merci pour votre question.

Même si nous n'avons pas examiné directement la question du financement, nous l'avons abordée de façon indirecte. Nos constatations relatives à l'insuffisance des systèmes actuels reposent surtout sur un problème de financement. Afin de moderniser les systèmes qui permettent de soutenir les activités du service des

ressources humaines, il faudra de l'argent frais. Et cela suppose des décisions au niveau du Conseil du Trésor.

Face à la question de la délégation — à cet égard, nous avons constaté que les fonctions et activités qui relevaient autrefois des organismes centraux sont de plus en plus attribuées aux ministères — nous avons décidé, à la Commission de la fonction publique, de maintenir notre fonction de services, cette fonction relevant directement de la responsabilité de M. Lemaire. Les ministères peuvent toujours s'adresser à nous, mais c'est un service facultatif, plutôt qu'obligatoire. Nous sommes toujours là pour les soutenir. Pour ce qui est de l'avenir, j'estime que l'un des grands objectifs de la Commission doit consister à soutenir le plus possible le système actuel.

Les changements que nous demandons aux ministères d'opérer à l'heure actuelle sont des changements importants qui doivent se faire alors qu'il y a une évolution à bien d'autres niveaux. Le fait est, qu'en matière de dotation, nous leur demandons de passer d'une approche axée sur les opérations à une approche davantage stratégique, qui suppose une certaine planification et une certaine prévision.

S'agissant de la sous-représentation, cette question continue de me préoccuper. Nous souhaitons tous que la fonction publique soit représentative de la population canadienne, et quand vous regardez la disponibilité des différents groupes sur le marché du travail en la comparant à la représentation réelle de ces groupes dans la fonction publique, vous constatez immédiatement qu'il existe un écart.

Par le passé, l'ancienne Loi exigeait que l'on adopte un plan. Mais aux termes de la nouvelle Loi, ce sera au service des ressources humaines de chaque ministère d'incorporer cet élément dans son plan d'action.

D'ailleurs, je propose aux membres du comité, au moment de tenir des discussions avec les responsables ministériels au sujet de leurs plans, de leur demander si cet aspect de la planification des ressources humaines progresse bien.

À la Commission, nous avons créé — et nous en avons déjà parlé — un bassin spécial pour nous permettre de recruter des personnes préqualifiées qui sont prêtes à occuper des postes de cadres. Nous avons fait une recherche à l'intérieur et à l'extérieur de l'administration publique, et c'est ainsi que nous avons pu trouver 41 personnes qui sont membres de minorités visibles et qui sont prêtes à occuper des postes de niveau élevé. Nos efforts pour placer ces personnes dans des postes de cadres progressent très bien.

Voilà justement un autre élément qui me semble important. Il est essentiel que tous ces groupes soient représentés dans les postes supérieurs de la fonction publique.

L'hon. Navdeep Bains: Je crois savoir qu'au niveau d'entrée, la représentation des membres de minorités visibles est relativement bonne comparativement aux postes de niveau supérieur.

Vous dites que vous avez mis certains ministères au défi de présenter un plan en vue de donner suite à une stratégie de représentation accrue. Cela doit-il se faire dans un délai précis? Et ces ministères vous ont-ils fait savoir, à la suite de vos vérifications, qu'ils sont au courant du fait que cela pose problème chez eux — ce qui ne serait guère surprenant, étant donné que cela pose problème depuis de longues années — et qu'ils comptent régler le problème dans un proche avenir, soit dans un délai de trois à cinq ans? Leur a-t-on fixé des objectifs précis qu'ils doivent atteindre en fonction d'un échéancier précis?

Mme Maria Barrados: Au niveau d'entrée, nous avons fait mieux encore. Mais il existe ce phénomène dont nous parlons dans le rapport, à savoir celui du déclin de la représentation de certains groupes. Du point de vue du nombre de demandes qui sont faites pour la fonction publique — je vous disais tout à l'heure que nous recevons un grand nombre de demandes, et il est donc clair que ces postes intéressent beaucoup de gens - nous constatons justement que le nombre de demandes présentées par des membres de minorités visibles est plus élevé. Mais pour ce qui est de savoir de quel nombre de nominations ils profitent, nous constatons que la proportion est plus faible que celle à laquelle on se serait attendu.

Par conséquent, ce déclin me préoccupe. Bon nombre des opérations en question se font par l'entremise de systèmes automatisés. Nous sommes donc justement en train d'examiner tout cela, et nous devrions être à même de vous présenter un rapport l'année prochaine sur ce phénomène.

S'il existe certains obstacles au sein du système, il faut absolument que nous les éliminions.

• (1125)

L'hon. Navdeep Bains: Vous parlez des obstacles institutionnels.

Mme Maria Barrados: Oui, c'est exact; ces obstacles peuvent être le fait des questions que nous posons aux candidats ou du processus de sélection. S'il en résulte des obstacles, nous devons absolument les éliminer.

Pour ce qui est des objectifs, le gouvernement s'était fixé comme objectif d'avoir une recrue sur cinq qui soit membre d'une minorité visible. Il s'agissait d'un objectif qui devait nous permettre de nous rattraper. Nous avons effectivement observé une augmentation, mais pour ce qui est de l'objectif d'une recrue sur cinq, je peux vous dire que nous ne l'avons pas atteint pour l'entrée ni dans la fonction publique, ni dans le groupe de la direction.

S'agissant de plans et d'objectifs, le régime a changé. Selon l'ancien régime, je pouvais forcer les sous-ministres à me soumettre un plan, et j'avais la possibilité de contester toutes les nominations au groupe de la direction et de demander des plans. En vertu de la nouvelle Loi, tout cela doit faire partie du plan des ressources humaines défini par le ministère concerné.

Par conséquent, nous sommes en transition. Quand je commencerai à voir les plans en question, je vais certainement poser des questions à ce sujet.

L'hon. Navdeep Bains: C'est excellent.

Je voudrais vous parler d'un cas précis qui concerne la formation en langue seconde. Vous y avez fait allusion tout à l'heure, et il en est question à la page 4 du texte de vos remarques liminaires.

J'ai un cas précis à vous soumettre. Quelqu'un est venu me voir dans mon bureau et m'a cité l'exemple d'une personne qu'il connaît dont la connaissance du français est limitée — disons que cette personne se situe au niveau intermédiaire, du point de vue de sa capacité de parler, d'écrire et de s'exprimer en français, et elle voulait accéder à un poste de direction. Elle s'est rendu compte que pour y arriver, il lui faudrait suivre une formation en langue seconde, sauf qu'il y avait un retard de deux ans pour pouvoir y participer. J'avais du mal à croire cela, mais il m'a dit que c'était tout à fait ça. Il a donc fait faire une évaluation de ses capacités à la Chambre des communes, mais la partie orale n'a pas été acceptée par la Commission de la fonction publique.

D'abord, pourriez-vous me dire, pour ma propre gouverne, s'il existe ou non un retard de deux ans? Deuxièmement, est-il également vrai que l'évaluation de l'expression orale en français,

ou dans la langue seconde, n'est pas acceptée par la Commission de la fonction publique?

Mme Maria Barrados: Pour ce qui est du retard actuel en matière de formation, je précise que je ne suis plus responsable de la formation. La Commission de la fonction publique en était responsable à une époque; à présent cette responsabilité relève de l'École de la fonction publique du Canada. Je crois effectivement savoir qu'il existe un retard important. Je ne suis pas tout à fait sûre...

L'hon. Navdeep Bains: On m'a dit qu'il faut attendre deux ans. Je ne sais pas si c'est vrai ou non, mais j'estime que c'est tout de même assez long.

Mme Maria Barrados: Oui, je pense que c'est à peu près cela.

Mais il y a d'autres possibilités. On peut obtenir cette formation par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada, mais le ministère peut aussi autoriser les employés à fréquenter une école privée.

Chez moi, si je ne peux pas faire accepter mes employés par l'École de la fonction publique du Canada, je les envoie dans une école privée ou encore je recrute des professeurs qui donnent les cours à l'interne. Donc, l'École n'est pas le seul moyen disponible.

S'agissant des autres tests, je pense que vous avez raison. Nous avons été assez stricts à ce sujet, et il est vrai qu'on m'a critiquée pour cela, mais je vais vous expliquer mon raisonnement. L'une des exigences du poste est justement le degré de bilinguisme, et par conséquent, il faut posséder cette compétence pour obtenir un tel emploi. Évidemment, ce n'est pas une exigence pour tous les emplois, et 60 p. 100 des emplois n'exigent que l'anglais, en réalité. Mais s'il s'agit d'une compétence requise, nous voulons nous assurer qu'il existe une seule norme, et que tout le monde est évalué de façon juste et équitable. Voilà pourquoi nous insistons pour que les candidats réussissent aux épreuves que nous administrons.

La présidente: Merci.

Madame Thibault.

[Français]

Mme Louise Thibault: Merci, madame la présidente.

Merci à vous, madame Barrados, et à vos collègues d'être parmi nous une fois de plus, dirais-je, car j'ai le plaisir de siéger à ce comité depuis un certain temps déjà.

Je vais évidemment lire votre rapport avec plaisir, car la commission est une agence centrale et névralgique. Il est très important que nous soyons au courant de ce que vous avez à dire et des observations que vous faites sur vos suivis. La dernière fois qu'on vous avait rencontrés, tous les membres du comité étaient inquiets, avec raison, de la non-performance d'un organisme. Nous avons été heureux de constater que vous aviez pris des mesures allant jusqu'au retrait d'une délégation. Après tout, lorsqu'on obtient une délégation, c'est pour en être tenu responsable.

Dans ce contexte, j'ai une question qui porte sur les cadres de direction. Même si on peut le comprendre jusqu'à un certain point, pourquoi certaines nominations intérimaires se transforment-elles en nominations indéterminées? Les règles des concours s'appliquent à tous. Il est important que, du haut vers le bas — je n'aime pas l'expression, mais on a néanmoins une hiérarchie —, on envoie le message aux employés que les règles sont respectées et qu'aucun groupe n'en est exempté. Ils doivent savoir qu'il ne suffit pas d'être là au bon moment pour être nommé sans concours.

Une des exigences qui me turlupine depuis très longtemps est celle du bilinguisme. Des individus unilingues ou quasi unilingues, des analphabètes fonctionnels linguistiques, pourrais-je dire, sont régulièrement nommés à des postes au détriment de l'équipe de gestion et de l'organisation. Même si je ne mets pas en doute la compétence qu'ils ont dans leur domaine, arrive-t-il encore qu'on nomme des cadres de direction dans des postes intérimaires, en dépit du fait qu'ils ne satisfont pas aux exigences linguistiques? C'est ma première question.

Je vais poser toutes mes questions, cela vous permettra de répondre à toutes en même temps.

Voici ma deuxième question. Vous êtes sûrement au courant des difficultés qu'éprouvent à l'heure actuelle certains organismes, notamment Travaux publics et Services gouvernementaux, à l'égard de la tâche essentielle et de base qu'est la paie. J'ai rencontré un syndicat, et les gens sont très préoccupés. Certains ne reçoivent pas leur paie de base, leur paie d'intérim ou d'heures supplémentaires pendant de très longues périodes de temps. Il ne s'agit pas seulement de deux ou trois semaines.

Même si cela ne relève pas directement de vous, savez-vous si ces organismes ont des difficultés en matière de recrutement, de formation ou de rétention de la main-d'oeuvre? Ont-ils mal planifié le départ à la retraite d'employés qui ont atteint l'âge de 55 ans? Étant donné que la fonction publique est centrale, êtes-vous responsable de la dotation, ou si celle-ci est entièrement déléguée à la commission?

Vous étiez ici quand j'ai présenté un avis de motion. Le gouvernement vient d'annoncer des coupes sur deux ans de plus d'un milliard de dollars. Certaines d'entre elles visaient l'efficacité; une autre encore, qui pourrait même nous faire sourire, avait trait à l'abolition de la formation non essentielle. Quand je l'ai lue, je me suis dit qu'il est étrange qu'on ait donné de la formation non essentielle à des gens pour l'annuler ensuite. Je ne peux pas croire qu'on a formé des gens alors que ce n'était pas essentiel.

La Commission de la fonction publique est-elle touchée par ces mesures d'efficacité ou entend-on passer par un exercice budgétaire pour y parvenir? C'est ma troisième question.

Madame Barrados, je vous remercie à l'avance de vos réponses.

• (1130)

Mme Maria Barrados: Merci beaucoup pour vos commentaires, madame Thibault.

Je vais demander à Linda de m'aider à répondre aux questions techniques au sujet des postes EX exigeant le bilinguisme.

Il est possible qu'on nomme à des postes temporaires des gens qui ne respectent pas toutes les exigences du poste, y compris celles relatives au bilinguisme. Ces nominations ne sont que pour des périodes de moins de quatre mois et sont faites dans le but de répondre à des exigences opérationnelles. Il y a aussi d'autres situations où cela est permis; par exemple, une personne qui reçoit une formation linguistique. Dans ce cas, un autre type de compensation sera alors demandé.

Nous nous attendons à ce que les gens respectent les exigences du poste. Si le poste exige du titulaire qu'il soit bilingue, il doit l'être. Sinon, il doit y avoir compensation.

Le rapport fait état d'un mécanisme de surveillance des normes permettant de repérer ceux qui ne satisfont pas aux exigences de bilinguisme. Ce mécanisme s'assure également que le système d'exemption est correctement utilisé et qu'on fait un suivi.

Nous répondons à une question que M. Sauvageau nous a souvent posée. L'an passé, nous avons relevé 600 cas qui ne satisfaisaient pas aux exigences du poste. À l'heure actuelle, il y en a plus de 800. Ces cas ne concernent pas tous des postes de la catégorie EX. Je ne connais pas les chiffres concernant les EX, mais des exigences et des processus ont été établis.

Il est possible d'obtenir une exemption pour un poste en vue de répondre à des besoins opérationnels. À titre d'exemple, certaines personnes peuvent être exemptées pour une durée de deux ans, mais après un certain temps, on doit leur trouver un autre poste. Nous avons l'intention de suivre la situation de très près. Nous avons demandé des plans. Nous avons un système de suivi de ces cas afin de régler cette question.

Voudrais-tu ajouter quelque chose, Linda?

• (1135)

Mme Linda Gobeil (vice-présidente, Direction générale des politiques, Commission de la fonction publique du Canada): Concernant le dernier point que vient de soulever la présidente, on effectue un suivi des postes qui ne respectent pas les normes. Après avoir occupé un poste bilingue pendant deux ans, on doit demander une exemption.

Certains cas ont été réglés. Des 600 cas rapportés l'an dernier, 200 ou 300 d'entre eux avaient été réglés. Par contre, le recensement de cette année révèle que d'autres cas se sont ajoutés.

Nous avons demandé des plans aux ministères. Chaque ministère a soumis un plan d'action au cours de l'été. La présidente a personnellement écrit à chacun des sous-ministres afin de leur demander pourquoi de tels cas continuent d'exister.

Mme Louise Thibault: Une génération s'étend sur 20 à 25 ans. Le processus a commencé dans les meilleures années, les années 1970. Nous sommes en 2006. Trente-six ans se sont écoulés, ce qui correspond à une génération et demie. Au début du processus, on disait que la génération à venir serait bilingue, car les gens de 50, 60 ou 70 ans n'apprendront pas la langue ou en seront incapables, etc.

Nos effectifs comprennent des gens qui sont entrés à la fonction publique vers l'âge de 20-25 ans. Ils ont maintenant 30 ou 40 ans, mais ils sont toujours unilingues ou ne souhaitent pas apprendre l'autre langue. Cette situation est inacceptable, car ces postes exigent le bilinguisme depuis des années. On a modifié les procédures et les politiques du gouvernement *ad vitam aeternam*. Il faut que cela cesse. Les gens doivent respecter les exigences linguistiques du poste.

Mme Linda Gobeil: Absolument.

Je voudrais revenir précisément sur la question des cadres supérieurs, à savoir les niveaux 4 et 5...

Mme Louise Thibault: Voulez-vous dire EX-4 et 5?

Mme Linda Gobeil: Oui. Les gens doivent être bilingues pour accéder à ces postes, sauf ceux pour qui il existe un processus à l'extérieur, ce qui constitue tout de même la minorité.

Quant aux postes de niveau 1 et 3, en règle générale, les gens doivent être bilingues, sauf en certains endroits. C'est le Conseil du Trésor qui détermine quels postes doivent être bilingues. Cela vous donne un peu un portrait de la situation.

La présidente: Merci, madame.

Mme Maria Barrados: Je n'ai pas répondu aux autres questions.

La présidente: Vous pourriez peut-être le faire avec le prochain intervenant, sur un autre point.

Mr. Kramp.

[Traduction]

M. Daryl Kramp: Merci beaucoup. Je souhaite la bienvenue à nos invités.

Étant donné le ton et la teneur des remarques faites par mes collègues des deux côtés de la table, je pense qu'il y a quelque chose à laquelle nous devrions tous réfléchir. Ce n'est la faute de personne, bien entendu, mais étant donné que le rapport vient d'être déposé et que nous nous réunissons aujourd'hui avec les témoins, il est clair qu'aucun d'entre nous n'a encore eu le temps d'évaluer sérieusement et en profondeur les renseignements qu'il contient. Étant donné que la fonction publique constitue le lien direct entre les opérations gouvernementales et le public et qu'elle sert de point d'interaction critique pour l'ensemble des activités — c'est-à-dire, les responsabilités du gouvernement, les procédures et politiques, la mise en oeuvre, l'utilisation ou éventuellement la mauvaise utilisation publique, et la disponibilité... Disons que c'est tout simplement critique.

Étant donné les milliers de postes qui sont dotés et le grand nombre de responsabilités que vous avez à assumer au niveau de l'administration du programme, il me semble évident que nous ne pouvons certainement pas, en une heure ou deux au comité, examiner en profondeur les nombreuses préoccupations ou points importants qui méritent éventuellement d'être étudiés par le comité. Je tiens simplement à vous le rappeler.

Je vous dirais, d'entrée de jeu, qu'il y a au moins une dizaine de points que je voudrais pouvoir explorer avec vous et sur lesquels j'aimerais susciter votre rétroaction, mais j'estime qu'il vaudrait mieux demander à nos témoins de revenir plus tard, quand nous aurons eu le temps d'assimiler cette information et que nous pourrions par conséquent obtenir des réponses précises à nos questions à ce sujet. Mais je voudrais, pour le moment, aborder deux ou trois éléments.

Je lance cette idée pour que mes collègues y réfléchissent, car je pense que nous devrions effectivement envisager de faire revenir nos témoins quand nous aurons eu le temps d'examiner en profondeur les informations que présente ce rapport. Je sais que, ne serait-ce que sur une question, Mme Thibault a déjà un grand nombre de préoccupations concernant le manque de progrès après toute une génération.

Permettez-moi donc d'aborder deux ou trois points. À la page 3, vous faites mention de postes « fictifs ». C'est vraiment inquiétant; bien entendu, nous avons déjà vu ce genre de chose. À la page 83 de votre rapport, vous expliquez un peu plus en quoi consiste le problème des postes fictifs.

À mon avis, c'est tout à fait inadmissible. Ce qui s'est produit est moralement répréhensible. Cela ne devrait pas se produire; ce n'est

pas ainsi que nous devrions mener nos activités. Je vois que vous avez pris des mesures correctives, et je vous en félicite.

Je voudrais néanmoins savoir où en sont les choses à l'heure actuelle, pour éviter que cela se reproduise. En fait, je voudrais qu'on assure un suivi approprié, mais mes collègues voudront peut-être assumer cette responsabilité.

Qu'en pensez-vous?

● (1140)

Mme Maria Barrados: Merci. Je suis tout à fait disposée à me représenter devant le comité à n'importe quel moment, même avec très peu de préavis, pour parler de toutes ces questions; donc, gardez-moi sur votre liste si vous voulez obtenir un complément d'information sur quelque sujet que ce soit. Si je ne suis pas disponible, mon personnel pourra certainement vous aider.

S'agissant des postes fictifs, nous, aussi, trouvons la situation actuelle très préoccupante. Le projet de loi C-2 limite néanmoins les mouvements qu'il pourrait y avoir entre les cabinets de ministres, où travaille le personnel ministériel exclu, et la fonction publique. En adoptant le projet de loi C-2, vous avez effectivement réduit la capacité du personnel exclu d'intégrer des postes dans la fonction publique sur une base prioritaire. Autrement dit, de tels employés doivent désormais entrer en concurrence avec d'autres candidats, et ils peuvent faire cela en participant aux concours internes. J'étais tout à fait d'accord avec cette proposition-là.

Par contre, nous n'avons pas examiné les mouvements dans l'autre sens. Au cours des 11 dernières années, environ 250 personnes faisant partie du personnel exclu ont pu intégrer des postes dans la fonction publique sur une base prioritaire; il reste qu'une centaine de fonctionnaires ont aussi accédé à des postes d'employés exclus; nous avons également observé ce genre de mouvement.

Donc, nous avons réglé une partie du problème, mais pas l'autre partie.

M. Daryl Kramp: Dans le cadre de votre enquête, avez-vous eu affaire directement aux ministres concernés? Avez-vous obtenu des témoignages directement des ministres concernés?

Mme Maria Barrados: Dans le cadre de notre enquête, nous avons eu recours à tous ceux qui avaient des observations à faire au sujet du processus proprement dit. Nous avons donc parlé à des membres du personnel exclu de ministres, à des sous-ministres, et à d'autres responsables ministériels. Nous faisons face à une situation où le personnel exclu exerçait des pressions qui incitaient les bureaucrates à prendre certaines mesures, et par conséquent, nous étions bien obligés de tenir compte du comportement de la bureaucratie également.

M. Daryl Kramp: Très bien. Avez-vous réussi à déterminer à quels niveaux l'influence ou les pressions s'exerçaient?

Mme Maria Barrados: Nous avons réussi à le déterminer de façon suffisamment précise pour trouver cela inquiétant et pour juger bon de révoquer les nominations en question.

M. Daryl Kramp: Merci. Et avez-vous recommandé à la Chambre que les intéressés qui cherchaient à faire nommer à un certain poste des personnes qui n'avaient pas les qualifications requises soient réprimandés?

Mme Maria Barrados: Étant donné le mode de fonctionnement du système actuel... c'est-à-dire que nous avons fait enquête sur ces nominations, et nous avons fini par les révoquer. Tous les intéressés étaient au courant que les mesures que nous avons prises dans ces deux cas en particulier sont satisfaisantes. Par contre, je ne suis pas convaincue que nous ayons vraiment réglé le problème général qui se pose, et par conséquent, j'estime qu'il faut envisager une solution qui passe par une politique ou une loi en bonne et due forme, et comme ces questions sont actuellement traitées dans une loi, je suis personnellement en faveur d'une solution d'ordre législatif, évidemment.

• (1145)

M. Daryl Kramp: Très bien. Donc, ce que vous nous dites essentiellement, c'est que nous avons la responsabilité, en tant que comité et en tant que Parlement, de définir des lignes directrices qui feront que ce genre de situation... il s'agit également de vous assurer une certaine protection, pour que vous puissiez vous appuyer sur des paramètres mieux définis. C'est bien cela que vous nous dites?

Mme Maria Barrados: Disons que ce serait bien utile. Cela fait partie des mesures qui ont été prises dans le contexte de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique. On a confié à la Commission de la fonction publique de nouvelles responsabilités en matière de protection de l'impartialité de la fonction publique. Donc, il s'agit de quelque chose de tout à fait nouveau, et il s'agit, pour nous, d'exercer nos nouvelles fonctions et de voir quelles mesures sont nécessaires. Si le comité voulait aller plus loin dans ce domaine, je pense que cela me serait bien utile.

M. Daryl Kramp: Merci. À la page 7, vous terminez un paragraphe, pour ensuite déclarer ceci: « Notre vérification a également signalé de piètres pratiques pour consigner les renseignements liés à ces transactions. » Là vous parlez du processus concurrentiel et du fait qu'aucune justification n'a été fournie pour plusieurs de ces nominations.

Je trouve préoccupant qu'il n'y ait pas eu de documentation. Est-ce parce qu'il n'y a pas de documentation du tout ou plutôt qu'elle ne vous a pas été fournie ou signalée?

Mme Maria Barrados: Je vais demander à Mary Clennett de vous donner d'autres détails à ce sujet étant donné qu'elle est responsable des vérifications.

Lorsque les vérificateurs vont dans les ministères pour examiner les dossiers, ils s'attendent à ce que tous les documents pertinents y soient. Vous me demandez si cette documentation pourrait exister ailleurs au ministère, mais le fait est que je ne peux pas en être sûre étant donné que nous nous attendons à ce que tous les documents soient versés aux dossiers.

Je ne voudrais pas vous sembler excessivement bureaucratique en expliquant nos attentes, mais il faut se rappeler qu'il s'agit d'opérations officielles. Ces opérations concernent le salaire des intéressés et il s'agit de démontrer que les exigences du poste sont satisfaites et aussi, le cas échéant, pour quelles raisons aucun concours n'a été jugé nécessaire. Ce genre de choses est effectivement autorisé. On n'est pas toujours obligé d'organiser un concours, mais il faut tout de même être en mesure d'expliquer pour quelles raisons il n'y en a pas eu.

Mary, souhaitez-vous ajouter quelque chose?

Mme Mary Clennett (vice-présidente, Direction générale de la vérification, Commission de la fonction publique du Canada): Avec plaisir.

S'agissant des dossiers relatifs aux opérations de dotation sans concours que nous avons examinés, dans 91 p. 100 des cas, nous n'avons pas trouvé les pièces justificatives requises au dossier. On aurait pu s'attendre à ce que ces pièces soient versées au dossier. Il n'est pas raisonnable de penser que ces documents puissent être ailleurs. Et quand nous avons examiné la disponibilité d'autres documents qui devraient normalement être versés au dossier — par exemple, l'habilitation de sécurité, les exigences linguistiques, les lettres d'offre, etc. — nous avons constaté, en ce qui concerne l'habilitation de sécurité, qu'il y avait effectivement une certaine non-conformité, mais dans ces cas-là, nous en avons discuté avec le ministère concerné et il est raisonnable de croire que cette documentation a pu exister ailleurs au ministère. Mais le fait est que le ministère a la responsabilité de verser tous les documents pertinents au dossier.

M. Daryl Kramp: Merci. Je trouve tout à fait hallucinant que le degré de non-conformité, si je puis dire, soit de 91 p. 100. Comment cela se compare-t-il à performance du secteur privé? Par exemple, si vous dirigez votre propre entreprise, vous ne pouvez pas vous permettre de faire une telle chose. À votre avis, est-ce le résultat d'une attitude un peu laxiste au sein de la bureaucratie, et d'un système qui repose sur des règlements qui ont été proposés par le Parlement mais qui n'ont pas encore été mis en oeuvre? Ou s'agit-il plutôt d'un problème de gestion ou d'un manque de surveillance? Qu'en pensez-vous?

Mme Maria Barrados: À mon avis, ce ne sont pas les règlements qui manquent. Nous avons beaucoup de règlements. Vous avez remarqué que je ne recommande pas d'en adopter d'autres. Nous en avons déjà beaucoup. Cette situation est plutôt causé par le manque de rigueur, à mon avis, et par le fait que les changements qui s'opèrent au sein de la Commission de la fonction publique ne font pas l'objet d'un contrôle suffisant. Le fait que le Parlement pourra désormais s'intéresser davantage au travail de la Commission de la fonction publique, et que nous pourrions désormais effectuer ce genre de vérification signifie, à mon avis, qu'il y aura nécessairement plus de surveillance, ce qui devrait nous permettre de faire un pas dans la bonne direction.

M. Daryl Kramp: Je sais que chaque fois qu'on passe par une transition ou une période de changement, c'est toujours difficile, et le fait est qu'il s'opère actuellement énormément de changement chez vous. Mais peut-être cette transition ou cette période de changement peut-elle vous permettre de vous rendre compte de certaines erreurs ou faiblesses. Ce qui m'inquiète, ce n'est pas ce qui n'allait pas, mais plutôt de savoir ce que vous allez faire à l'avenir? Vous êtes-vous fixé certains objectifs à l'interne à l'égard de ce... peut-être pourriez-vous viser un seuil de tolérance de 9 p. 100, par exemple, plutôt que 91 p. 100? J'aimerais bien savoir ce que vous en pensez.

Mme Maria Barrados: Je ne me suis pas fixé d'objectifs précis, mais si vous me demandiez de me fixer un objectif, je vous dirais qu'à mon avis, nous devrions viser 100 p. 100. Ce sont des opérations qui influent sur la carrière des gens, qui concernent leurs salaires et d'autres facteurs importants au sein de la fonction publique. Par conséquent, je vise 100 p. 100.

Par suite des modifications apportées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, nous avons effectué beaucoup de formation, beaucoup plus que par le passé. Chaque fois que j'en ai l'occasion, je parle de nos attentes. Je dirais que les employés sont davantage sensibilisés à cet élément-là. Je suis prête à donner à tous la chance de s'adapter aux exigences de la nouvelle Loi, mais le fait est qu'il va désormais y avoir plus de surveillance et de contrôle.

• (1150)

La présidente: Madame Nash.

Mme Peggy Nash (Parkdale—High Park, NPD): Mes questions portent sur les fonctionnaires et sur le processus politique. Vous dites dans votre rapport que la neutralité de la fonction publique est la pierre angulaire du système parlementaire canadien. Vous dites qu'il faut établir un juste équilibre au sein de la fonction publique entre la participation démocratique et l'impartialité. Vous dites aussi que depuis l'adoption des nouveaux règlements, c'est-à-dire de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique, il n'y a eu qu'une seule élection, si bien que nous n'avons pas de longs antécédents pour guider notre activité. Et vous vous dites inquiète face au mouvement non contrôlé des fonctionnaires entre les bureaux des ministres et l'administration publique.

Étant donné que nous n'avons reçu le rapport de la Commission de la fonction publique qu'au moment d'arriver en comité ce matin, nous n'avons pas encore eu l'occasion de le relire et de bien comprendre de quoi vous parlez. Vous faites mention de deux enquêtes sur des activités de dotation irrégulières de la part de certains fonctionnaires. Vous parlez aussi de nominations à des postes « fictifs », nominations qui ont été révoquées par la suite. Et enfin, vous parlez de la nécessité d'assurer la surveillance requise en passant par la Loi ou en adoptant une politique en bonne et due forme.

Pourriez-vous nous donner d'autres explications à ce sujet, en vous rappelant que nous n'avons pas encore eu le temps de lire ce rapport et donc de prendre connaissance des situations qui ont été à l'origine de ces enquêtes?

Mme Maria Barrados: Oui. En réponse à votre préambule, je voudrais faire quelques brèves observations liminaires.

Aux termes de la nouvelle Loi, la Commission de la fonction publique est le seul organe gouvernemental qui soit habilité à autoriser les fonctionnaires à se porter candidats aux élections fédérales, provinciales, et désormais municipales. Et étant donné toutes les élections municipales qui vont bientôt avoir lieu, nous avons été très occupés. Nous avons déjà été partie à une action en justice qui nous a rappelé justement le genre de procédure que nous devons absolument suivre. C'est donc une question très importante pour nous — c'est-à-dire celle d'autoriser un fonctionnaire à se porter candidat aux élections.

À cet égard, nous nous appuyons surtout sur la décision dans l'affaire Osborne du début des années 90, et selon laquelle les fonctionnaires ont certains droits en ce qui concerne l'activité politique. Il s'agit d'établir un juste équilibre entre le droit d'être candidat aux élections ou encore d'être actif dans le contexte d'une campagne électorale. Tout dépend du genre de travail que vous faites et du profil de votre poste.

Votre question sur les postes fictifs concerne beaucoup plus la conduite des fonctionnaires, et je vous rappelle que la pierre angulaire de la Commission de la fonction publique est cette obligation d'éviter toute ingérence politique dans le processus de dotation. Si on a prévu une telle structure pour la Commission de la fonction publique — c'est-à-dire une structure qui n'est pas chapeauté par un ministre — et qui échappe donc à son contrôle — mais qui détient tout de même des pouvoirs de gestion, c'est justement pour éviter que les ministres puissent influencer les nominations.

Dans la situation dont vous parlez, deux personnes se sont adressées à la Commission en demandant si elles auraient un accès prioritaire à certains postes dans la fonction publique, conformément

à la priorité ministérielle, étant donné qu'elles étaient d'ex-fonctionnaires qui avaient décidé d'aller travailler au cabinet d'un ministre. À l'heure actuelle — c'est-à-dire en attendant l'adoption du projet de loi C-2 — pour réintégrer la fonction publique aux termes de la Loi actuelle, il suffit de dire: « Je travaille au cabinet d'un ministre et je fais partie du personnel exclu. J'ai donc le droit de réintégrer la fonction publique par l'entremise du système de priorité. » Et j'ai justement certains rapports sur ce système.

Quand vous passez par le système de priorité, votre nom figure sur une liste. Si vous êtes dans la catégorie des priorités ministérielles, vous êtes derrière les personnes dont les postes ont été déclarés excédentaires. Vous devez trouver un poste qui correspond à vos compétences, et vous devez avoir les qualités requises. Si vous voulez obtenir un poste de cadre, vous devez vous adresser à la Commission de la fonction publique... dans ce contexte, il me semble que c'est un peu risqué, et j'ai une idée assez claire de la procédure à suivre dans de tels cas.

Ces deux personnes auraient pu passer par le système de priorité. Mais au lieu de faire cela, avant de quitter leurs postes au cabinet du ministre, elles ont demandé à certains responsables ministériels de leur créer ce qu'on appelle des postes d'affectation spéciale. Ces postes peuvent effectivement être créés par un sous-ministre. Ils sont souvent destinés à des personnes qui sont à la fin de leur carrière ou en période de transition. L'idée c'est de s'assurer d'avoir une certaine souplesse, au niveau à la fois de la classification et du salaire.

Des postes de ce genre ont donc été créés pour ces personnes qui faisaient partie du personnel exclu d'un ministre, afin qu'elles puissent obtenir directement un poste dans la fonction publique sans avoir à passer par le système de priorité. Les postes ont donc été créés. Mais les intéressés ne les ont jamais occupés. Ils n'ont jamais rempli les tâches des postes en question.

Nous avons donc conclu qu'il ne s'agissait pas de postes réels, puisqu'aucun travail n'avait été effectué; nous les avons donc qualifiés de « postes fictifs ». À notre avis, cette utilisation du système de dotation était abusive. Elle suggérait une certaine ingérence politique, mais sans nécessairement donner lieu à une perception absolue d'ingérence politique. Par conséquent, nous avons révoqué ces postes.

• (1155)

Mme Peggy Nash: Ces postes étaient peut-être fictifs, mais les intéressés ne l'étaient pas. Je me demande si vous pourriez nous dire de qui il s'agissait.

Mme Maria Barrados: Non, je ne peux pas vous dire, étant donné mon obligation de protéger la vie privée des personnes concernées. J'ai d'ailleurs eu des discussions avec le Commissaire à la protection de la vie privée afin de savoir ce qui serait approprié.

J'essaie simplement de vous dire que nous avons déjà réglé le cas de ces deux personnes, à mon avis. Leurs postes ont été révoqués. J'en ai aussi discuté avec les sous-ministres concernés. Par conséquent, nous avons réussi à bien régler ces deux cas, et par conséquent, révéler leurs noms ne servirait à rien.

Mais ces deux cas me semblent bien importants à cause du principe général qui en ressort. Comme je vous l'ai déjà dit, au cours des 11 dernières années, une centaine de personnes ont participé à ce genre de chassé-croisé. Il y en a déjà eu un certain nombre de cas depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement actuel — et c'est quelque chose que nous avons également observé au niveau de la dotation des postes aux cabinets des ministres.

Par conséquent, j'estimais que ce ne serait pas dans l'intérêt public de demander au Commissaire à la protection de la vie privée d'autoriser la divulgation de leurs noms. Mais vous aurez tous compris qu'il existe actuellement certaines lacunes au niveau de la surveillance.

Mme Peggy Nash: Êtes-vous en mesure de nous dire quels ministres étaient concernés?

Mme Maria Barrados: Oui. Ils sont nommés dans le rapport — il s'agit des ministres responsables de Santé Canada et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

The Chair: Merci.

Mme Peggy Nash: Comme mon temps est écoulé, je devrai attendre le prochain tour de questions. Merci.

La présidente: Monsieur Alghabra.

M. Omar Alghabra (Mississauga—Erindale, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci à vous tous de votre présence parmi nous ce matin. Je suis ravi de vous revoir, madame Barrados.

Je m'intéresse à la question des titres de compétences étrangers. Je pense que le gouvernement précédent, le gouvernement actuel et toute la nation ont reconnu qu'il existe actuellement une grande lacune à ce niveau-là en ce sens que nous n'avons pas réussi à bien intégrer les nouveaux immigrants ayant des titres de compétences étrangers ou à faire reconnaître la légitimité de leur accréditation. Dans votre rapport, ou plutôt dans le cadre de votre vérification ou votre examen, avez-vous observé certaines méthodes ou tendances en ce qui concerne le traitement des demandes de postulants ayant des titres de compétences étrangers ou les mesures qui sont prises pour leur permettre de profiter des possibilités professionnelles qui existent?

Mme Maria Barrados: Non, nous n'avons pas examiné cette question dans le contexte précis de notre rapport, mais j'ai l'impression que cela va ressortir de notre étude du déclin de la représentation de certains groupes car je constate, grâce à cette étude, que la proportion de membres de minorités visibles est plus élevée, mais qu'après être passées par le processus de présélection, ces personnes n'obtiennent pas de nominations. C'est justement l'une des questions que nous souhaitons examiner dans ce contexte.

Selon les modalités actuelles du système, les exigences du poste — c'est-à-dire les titres de compétences, les exigences linguistiques, etc. — sont établies par la direction; elles ne sont pas établies par la Commission. À ce moment-là, notre travail consiste surtout à nous assurer que toutes les normes sont bien appliquées. Donc, je n'ai pas vraiment de responsabilité en ce qui concerne les titres de compétences étrangers et les éventuelles équivalences, à moins que la direction ne me demande conseil à ce sujet.

•(1200)

M. Omar Alghabra: Normalement — et corrigez-moi si je me trompe — lorsqu'on décrit un poste ou les responsabilités d'un poste, on indique le niveau d'instruction qui est requis, mais sans mentionner s'il doit s'agir de titres de compétences canadiens ou si des titres de compétences étrangers sont également acceptés. À votre avis, serait-il prudent d'établir une procédure ou de faire une recommandation sur la façon de traiter un postulant ayant des titres de compétences étrangers qui, d'après la documentation, semble avoir les compétences requises mais dont la demande ne bénéficie pas de la considération qu'elle mérite?

Mme Maria Barrados: Je sais que les titres de compétences professionnelles posent problème, mais cela n'est pas de notre ressort. La médecine en est un exemple. Vous parlez aussi

d'équivalences relativement aux études secondaires ou postsecondaires. À la Commission, nous avons un centre d'évaluation psychologique qui établit justement des équivalences de ce genre. M. Lemaire pourrait peut-être vous donner d'autres détails à ce sujet.

M. Donald Lemaire (vice-président, Direction générale des services, Commission de la fonction publique du Canada): Normalement, quand vous présentez votre... nous vous demandons de prouver que vous remplissez les exigences en matière d'études postsecondaires. Il y a une façon assez simple de déterminer les équivalences, s'il s'agit d'un grade universitaire ou d'un diplôme légal. Le problème auquel nous sommes confrontés actuellement — et nous recherchons justement une solution en ce moment — se pose lorsqu'il s'agit d'un processus automatisé... c'est-à-dire pendant la présélection. Pour citer un exemple local, nous avons découvert, par exemple, que, d'après notre système, un cégep n'est pas considéré comme un collège.

Par conséquent, lorsque nous avons recours à un processus de sélection automatisé, nous devons nous assurer d'avoir de bonnes traductions et d'établir de bonnes équivalences, et nous y prêtons une attention particulière en ce moment, afin que nos processus automatisés soient sûrs de reconnaître ces équivalences. Mais en général, cela ne pose pas vraiment problème. Si un postulant nous en parle ou nous dit que telle formation est l'équivalent d'un diplôme postsecondaire, et si cela correspond aux exigences du poste, il devient assez facile à ce moment-là d'évaluer cette équivalence, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un domaine très spécialisé... comme le disait la présidente tout à l'heure, il ne s'agit pas de médecins ou d'avocats. Là, c'est très différent.

M. Omar Alghabra: Vous dites que cela ne pose pas vraiment problème, mais en réalité, vous nous dites que les postulants dont les titres de compétences d'un pays étrangers sont traités différemment par rapport à ceux dont les titres ou diplômes sont canadiens? Est-ce cela que vous voulez dire quand vous nous dites que cela ne pose pas vraiment problème? Ou est-ce plutôt parce que peu de gens ayant des titres de compétences étrangers présentent une demande?

Mme Maria Barrados: C'est à nous d'appliquer les normes à cet égard. Par contre, nous pouvons difficilement vous dire si suffisamment de travail a été effectué en ce qui concerne ces équivalences, car tel n'est pas notre domaine de spécialisation.

Je n'ai donc pas d'opinion sur l'opportunité de reconnaître l'accréditation de médecins qui ont reçu leur formation dans d'autres pays, par exemple.

M. Omar Alghabra: Encore une fois, je ne parle pas de membres des professions libérales, car il s'agit de désignations qui sont du ressort des associations professionnelles. Je m'inquiète davantage de la situation des économistes, des politologue, et d'autres types de spécialisations au sein de la fonction publique.

M. Donald Lemaire: On ne nous a jamais indiqué qu'il y a un problème à ce niveau-là.

Mme Maria Barrados: Je lis toutes les lettres qui me sont adressées, et je n'ai pas encore entendu parler d'un problème de cette nature. Nous avons évidemment rencontré certaines difficultés au fur et à mesure que nous avons essayé d'automatiser nos systèmes. Mais s'il existe un problème dans un domaine précis, j'aimerais bien en savoir davantage et réexaminer éventuellement nos systèmes pour nous assurer de ne pas exclure injustement certaines personnes.

M. Omar Alghabra: Ai-je le temps de poser une dernière question?

•(1205)

La présidente: Si elle est courte, oui.

M. Omar Alghabra: Pourrais-je vous demander, dans le temps qu'il me reste, ce que vous voulez dire quand vous dites qu'il faut « améliorer la planification des ressources humaines ». Qu'entendez-vous par là?

Mme Maria Barrados: Nous visons un système qui soit bien intégré dans la planification des activités ministérielles, et ce dans une perspective d'avenir. Donc, en fonction de la situation démographique, de ce que vous savez et des tendances observées en ce qui concerne le mouvement des employés, vous devriez être à même d'organiser des opérations de recrutement avant d'avoir réellement besoin de doter un certain nombre de postes. Dans notre vérification des postes de direction dotés par intérim, nous citons l'exemple de Statistique Canada. Ce ministère ne nomme jamais personne par intérim, tout simplement parce qu'il a une bonne planification. Ils connaissent le taux de roulement, ils procèdent à une sélection préalable, ils savent quelles personnes sont prêtes à occuper un poste de cadre, et par conséquent, dès lors qu'il y a une vacance, ils peuvent tout de suite choisir parmi les candidats préqualifiés et doter le poste immédiatement.

La présidente: Merci.

Monsieur Albrecht.

M. Harold Albrecht (Kitchener—Conestoga, PCC): Merci, madame la présidente, et merci aux témoins d'être revenus nous voir aujourd'hui.

Avant de poser ma question, je voudrais faire deux observations concernant le moment choisi pour convoquer cette réunion. Je trouve malheureux qu'on s'attende à ce que nous venions discuter intelligemment d'un rapport qu'on vient tout juste de déposer sur nos pupitres. Je me demande ce qui justifie qu'on demande aux témoins de passer toute leur matinée ici alors que les membres du comité n'ont même pas eu quelques minutes pour discuter du rapport au préalable.

En deuxième lieu, j'aimerais aborder la question des postes fictifs. À mon avis, le principe de la dissuasion a bien du mérite. Il me semble qu'il y aurait lieu, à un moment donné, de révéler au comité et au public canadien le nom des personnes concernées, afin que nous soyons sûrs de mettre fin à cette pratique.

Ma question concerne la zone nationale de sélection. Pourriez-vous me la décrire brièvement et m'indiquer également de quel type de postes il peut s'agir quand vous parlez du niveau d'agent. Qu'est-ce que cela comprend? S'agit-il de sous-ministres, de sous-ministres adjoints, etc.? À quel niveau ce critère s'applique-t-il?

Mme Maria Barrados: Pourrais-je tout d'abord réagir à votre préambule?

Pour ce qui est du choix du moment de cette réunion, je suis très heureuse de venir rencontrer les membres du comité, et nous essayons de voir quelle est la meilleure procédure à suivre. Je suis obligée de déposer le rapport devant le Parlement. L'an dernier, nous avons essayé d'organiser une séance d'information à huis clos à l'intention du comité, mais ensuite il n'y a jamais eu de réunion publique. Il est bien important, à mon avis, que nous participions à des réunions publiques, car cela permet de communiquer certains messages relativement aux sujets de préoccupation pour les parlementaires en ce qui concerne la gestion de la fonction publique. Les gens suivent ce qui se dit dans ces réunions, et cela a beaucoup d'impact. Donc, le fait d'avoir participé à une réunion à huis clos, et

non pas à une réunion publique signifiait que certains messages très importants n'ont pas pu être consignés au compte rendu.

Lorsque j'en ai discuté avec la présidente, nous avons décidé d'essayer une nouvelle méthode. Mais je m'en remets entièrement à la volonté du comité. Je suis tout à fait disposée à revenir, ou encore à adopter une autre approche, si vous le jugez nécessaire.

M. Harold Albrecht: Sachez que je ne critique personne. Il reste que nous sommes élus pour représenter la population canadienne et pour obliger l'ensemble de la fonction publique à nous rendre des comptes, et je ne sais pas si nous pourrions vraiment le faire si nous n'avons même pas eu le temps d'examiner les documents.

Mme Maria Barrados: Je suis tout à fait prête à considérer que la réunion d'aujourd'hui était une simple séance d'information et à revenir répondre à toutes vos questions par la suite.

S'agissant des postes fictifs, je suis réticente à vous révéler des noms. Si vous me demandez de vous rencontrer à huis clos pour vous révéler les noms, je vais le faire. Je suis à votre service.

Pour ce qui est de la zone de sélection nationale aux termes de la Loi actuelle, la Commission de la fonction publique a le pouvoir d'établir les limites géographiques de la zone de concours. Cela veut donc dire que si on organise un concours, on peut décider d'accepter les demandes provenant d'une certaine zone géographique. Voilà justement quelque chose qui préoccupe beaucoup les députés. S'il existe une telle formule, c'est parce que nous essayons de gérer les volumes. Mais j'ai bien compris votre message. Ce n'est pas le genre de mesure qui fait plaisir aux gens, surtout sur la colline du Parlement, mais il va sans dire que les fonctionnaires peuvent ainsi plus facilement gérer leurs opérations.

Par contre, nous essayons, petit à petit, d'élargir la zone de sélection en disant aux responsables: « Non, vous ne pouvez pas imposer une limite géographique; le concours doit s'adresser aux candidats dans l'ensemble du Canada. » Tel a été le cas pour les postes de cadres de direction, c'est-à-dire les sous-ministres adjoints, les directeurs généraux, les directeurs, et un ou deux niveaux en dessous. Maintenant nous faisons de même pour la région de la capitale nationale. Les postes à Ottawa suscitaient énormément de préoccupations.

Donc, quand nous parlons du niveau d'agent, nous excluons les postes de commis et du groupe des manoeuvres et hommes de métiers. Nous avons déjà commencé à faire cela pour les postes du niveau d'agent dans la région de la capitale nationale. À compter du mois d'avril, nous ferons cela pour l'ensemble du Canada. Nous espérons que toutes les zones de sélection nationales seront prêtes d'ici décembre 2007.

M. Harold Albrecht: À l'heure actuelle, c'est uniquement la région de la capitale nationale?

Mme Maria Barrados: À l'heure actuelle, cela comprend tous les cadres de la catégorie EX, les deux niveaux au-dessus des cadres de direction, et maintenant le niveau d'agent dans la région de la capitale nationale. Mais à compter du 1^{er} avril 2007, cela visera l'ensemble des postes du niveau d'agent dans tout le Canada.

Le problème en est surtout un de volume. Je vous disais tout à l'heure que nous recevons trois quarts de million de demandes. Il nous faut absolument un mécanisme qui nous permette de traiter les volumes de demandes que nous recevons de façon appropriée et juste, car nous ne souhaitons pas imposer de nouvelles règles ou de nouvelles exigences aux gens s'ils ne vont pas vraiment les suivre, ou s'ils préféreront les contourner, de telle sorte que tout le processus de recrutement sera ralenti. Nous avons des systèmes en place qui aideront les gestionnaires à faire ce genre de choses. Dans un premier temps, toute la présélection se fera par voie électronique, afin que nous puissions réduire le nombre de demandes à traiter. Dès lors que le nombre de postulants est moindre, il est évident que nous ne pouvons plus avoir recours à des systèmes électroniques.

● (1210)

M. Harold Albrecht: Pourriez-vous me décrire brièvement en quoi consistera ce système de présélection électronique?

Mme Maria Barrados: C'est un système informatique.

M. Harold Albrecht: Oui, je comprends, mais quels sont les critères qui s'appliquent?

Mme Maria Barrados: En fait, nous avons dû travailler assez fort pour le mettre au point, parce qu'il existe de gros systèmes comme Monster.com, etc. Mais nous pouvions pas nous servir de ce genre de choses. Par conséquent, nous demandons aux gestionnaires de dresser une série de questions qui permettent de savoir quelle est la nature de l'emploi, quelles sont les compétences requises, et les intérêts et aptitudes qu'ils recherchent. Ensuite nous entrons toutes ces données dans un questionnaire électronique. Les gens ouvrent une session et peuvent ensuite répondre aux questions. Selon les réponses qu'ils fournissent aux questions, on retient ou non leur candidature pendant la présélection.

La présidente: Nous passons maintenant à des tours de questions de cinq minutes, y compris la question et la réponse. La parole est à M. Bains.

L'hon. Navdeep Bains: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je n'ai que quelques petites questions. Par rapport à ce que je disais tout à l'heure au sujet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, quand des objectifs précis sont établis — il s'agit de responsabiliser les sous-ministres — objectifs qui doivent nous permettre de leur faire rendre des comptes par la suite sur l'atteinte ou non des objectifs en question, avez-vous des recommandations à faire au sujet de la meilleure façon d'y parvenir, et ce en fonction de votre propre expérience? Comment les forcer à répondre de l'atteinte ou non de ces objectifs en ce qui concerne la représentation des Autochtones, des femmes, et des minorités visibles? Nous établissons des objectifs mais nous continuons à ne pas les atteindre, notamment dans le domaine dont nous parlions tout à l'heure. Comment donc faire en sorte que les sous-ministres ou les responsables gouvernementaux soient tenus de répondre de l'atteinte ou non de ces objectifs sur une base permanente? Comment faire en sorte qu'ils aient à répondre concrètement de leurs résultats au lieu de se contenter de les critiquer? À ce moment-là, ils vous disent: oui, nous allons le faire; ils prennent des engagements. La fois suivante, nous formulons les mêmes critiques, et une fois de plus, ils prennent certains engagements, etc. Comment éviter que ce genre de tendances se maintiennent à l'avenir?

Mme Maria Barrados: La situation est assez positive pour trois des quatre groupes que vous mentionnez.

L'hon. Navdeep Bains: C'est exact.

Mme Maria Barrados: Je dois dire que pour les Autochtones, dans l'ensemble nous avons atteint l'objectif fixé en ce qui concerne la disponibilité sur le marché du travail — mais rappelez-vous que c'est de ça qu'il s'agit. Nous ne parlons pas d'un autre type d'objectif; il s'agit de faire en sorte que leur disponibilité au sein de la population active soit suffisante. Dans le cas des Autochtones, le gouvernement s'était engagé à faire en sorte que 50 p. 100 des postes aux Affaires indiennes et du Nord soient détenus par des Autochtones, et ce par suite de règlements négociés après l'intervention de la Commission canadienne des droits de la personne. Donc, en ce qui concerne leur disponibilité au sein de la population active, nous avons atteint nos objectifs pour les Autochtones. Par contre, s'agissant des engagements pris par le gouvernement à l'égard de ce ministère, il est vrai que l'objectif n'a toujours pas été atteint.

Pour répondre à votre question sur ce qu'on peut faire pour assurer le succès de cette initiative, je dois avouer que je n'ai pas de solution magique à proposer. Mais les questions que posent les membres d'un comité comme le vôtre sont vraiment très utiles. Si jamais vous devez vous présenter devant le sénateur Oliver, vous comprendrez qu'il vous fait sentir que cette question est très importante. Et cela constitue un aspect important de tout ce processus.

Pour ma part, je me suis engagée à examiner les plans préparés par les différents responsables et à les contester éventuellement. Dans l'exécution de mes tâches, quelles qu'elles soient, je soulève régulièrement cette question.

Par exemple, pour ce qui est des postes de cadres de direction qui sont dotés provisoirement, si nous craignons de limiter l'accès à de tels postes, c'est parce que pour les personnes qui sont au courant, tout va bien, mais celles qui ne sont pas au courant n'ont pas la possibilité d'y accéder. Si vous regardez les chiffres, vous allez voir que cela a pour résultat de ne donner aucune chance aux membres des minorités visibles. Une fois qu'ils arrivent à obtenir de tels postes, leur performance est tout aussi bonne que celle des autres, mais au départ, on leur refuse l'accès. Voilà donc un domaine où j'insiste beaucoup sur la nécessité de faire des changements.

À mon sens, il faut adopter une approche systématique. Je vais reprendre le terme qu'emploie mon amie, Sheila Fraser: il faut constamment harceler les gens. Nous devons absolument travailler à l'amélioration du système.

L'hon. Navdeep Bains: Savoir bien harceler les gens, c'est tout un art.

Mme Maria Barrados: En effet.

L'autre chose que nous devons faire à la Commission de la fonction publique, c'est arriver à jouer un rôle dans la création de bassins de candidats disponibles. Souvent on nous dit: « Désolé, mais nous n'avons personne qui puisse remplir ces tâches-là. » Bon. Dans ce cas, je peux vous offrir un bassin de candidats qui sont qualifiés pour faire ce travail.

Jusqu'à présent, la réponse a été positive. Ce n'est pas que les gens refusent de le faire; quant à moi, j'ai l'impression qu'ils ont tellement d'autres priorités qu'ils ne déploient pas les efforts supplémentaires que cela suppose pour y arriver.

L'hon. Navdeep Bains: En vous fondant sur vos connaissances et votre expérience, pourriez-vous nous dire quand nous réussirons à combler cet écart? Est-ce que ce sera dans deux ou trois ans? Pourriez-vous nous donner une évaluation du temps qui sera nécessaire pour y arriver?

Mme Maria Barrados: Ce sera assez difficile, mais je vais y réfléchir. Si vous me reposez la question dans quelque temps, je pourrais vous répondre.

• (1215)

L'hon. Navdeep Bains: Cela me semble juste comme réponse. Quiconque occupe un poste comme le vôtre se fixe des objectifs et souhaite éliminer de tels écarts. C'est justement pour cette raison que je vous ai posé la question.

S'agissant de vérifications et de votre capacité de les effectuer, je voudrais obtenir quelques éclaircissements. Pour 2006-2007, combien de vérifications sont déjà en cours et combien avez-vous l'habitude d'effectuer chaque année?

Mme Maria Barrados: Je vais demander à Mary de vous donner les chiffres précis.

Je voudrais être à même d'effectuer encore plus de vérifications. Mary pourra vous dire que nous aimerions en mener trois ou quatre. En ce qui concerne les vérifications, mon problème n'est pas un problème de financement, car j'ai réussi à réaffecter les fonds au sein de notre organisation. Mais si je vous présente les résultats de ces vérifications, je veux être sûre qu'ils répondent à des normes rigoureuses. Mes normes sont les mêmes que celles du Bureau du vérificateur général, et j'ai déjà un peu d'expérience pour ce qui est de former les vérificateurs.

Mary, voudriez-vous parler de vos projets?

Mme Mary Clennett: Je voudrais pouvoir vous faire une meilleure réponse que celle que je peux vous faire maintenant. Nous sommes en train de préparer notre plan pour le prochain exercice financier. L'un des problèmes auxquels nous nous heurtons actuellement est celui du manque de vérificateurs qualifiés. C'est la formation qui fait défaut. Il y a actuellement une pénurie de vérificateurs et de professionnels des RH qualifiés, si bien que le manque de ressources constitue en ce moment un défi important. Un certain nombre de vérifications sont déjà en cours, et avec les ressources dont nous disposons actuellement, je suis convaincue que nous pourrions recommencer à faire des vérifications. Je voudrais effectuer deux ou trois vérifications au printemps, et encore trois à l'automne. En fin de compte, nous aimerions en faire davantage — soit entre six et dix vérifications par an.

L'hon. Navdeep Bains: Vous avez déjà fait la moitié du chemin.

Mme Mary Clennett: Oui, nous essayons de renforcer nos capacités et nous mettons beaucoup l'accent là-dessus. Nous aimerions également produire des rapports de vérifications au fur et à mesure.

La présidente: Monsieur Nadeau.

[Français]

M. Richard Nadeau (Gatineau, BQ): Merci, madame la présidente.

Bonjour, madame Clennett, madame Barrados, madame Gobeil et monsieur Lemaire.

Le dossier de la fonction publique me touche de près étant donné, entre autres, que ma circonscription est voisine d'Ottawa et que par le fait même, un grand nombre de mes commettants sont des fonctionnaires de l'État fédéral. Cela étant dit, j'ai beaucoup de questions à poser, mais je vais essayer de faire en sorte que vous ayez l'occasion d'y répondre.

D'abord, il y a l'implication des fonctionnaires sur le plan politique. La Commission de la fonction publique a de nouvelles façons de faire à cet égard. On sait qu'en Ontario, un processus

d'élections municipales est en cours. Je présume qu'ici et là en Ontario, un bon nombre de fonctionnaires sont intéressés. Dans ce genre de situation, les fonctionnaires fédéraux doivent se soumettre à l'un de vos processus. Il pourrait aussi y avoir une élection provinciale dans une autre province.

Disposez-vous du personnel nécessaire pour appliquer les règles qui ont été mises en vigueur?

Je pense que lorsqu'un fonctionnaire a l'accord de la commission, il doit prendre un congé sans solde pendant les deux semaines précédant son investiture. Lorsque l'élection est déclarée, le fonctionnaire est sans solde. Dans un cas précis, que je connais, l'étude a été faite mais la personne n'a disposé que de trois jours pour soumettre son investiture. Heureusement, cette personne n'avait pas de compétiteurs. Dans le cas contraire, les choses auraient été un peu plus compliquées.

Ma seconde question touche les nominations politiques. Je crois que vous avez abordé ce sujet plus tôt. Je pense ici, par exemple, à des membres du personnel d'un ministre qui se retrouvent tout à coup à la fonction publique parce qu'on veut les mettre à l'abri d'un scandale, celui des commandites, par exemple. Ces gens ne savent presque rien ou rien du tout du travail qui se fait à l'endroit où ils ont été parachutés, mais ils deviennent néanmoins les patrons de fonctionnaires qui, à l'opposé, connaissent bien ces domaines particuliers.

Est-ce que le problème des nominations politiques existe toujours? Le projet de loi C-2 va-t-il encore permettre ces situations? Est-ce encore comme une épine dans le pied?

Que vérifiez-vous en matière d'impartialité? Le fait que dans une circonscription donnée, un fonctionnaire fédéral installe sur sa pelouse une pancarte montrant un candidat conservateur est-il suffisant pour qu'on dise qu'il n'est pas neutre? Le rang hiérarchique, le niveau salarial et les responsabilités de cette personne sont-ils un facteur déterminant? Les questions précédentes font partie d'un premier volet.

Je vais maintenant aborder un autre domaine, en l'occurrence le recrutement. Certains de mes commettants me disent qu'ils obtiennent des contrats à l'occasion, mais qu'ils n'arrivent pas à obtenir un emploi à temps plein. Selon eux, la description du poste et des fonctions est transmise à l'individu qu'on veut engager. Ce dernier modèle alors son curriculum vitae en fonction de cette description. Dans un cas pareil, bien que le poste soit ouvert à l'ensemble de la population ou des fonctionnaires, il ne s'agit pas d'une situation qui est juste pour tous.

Mon autre question porte sur l'équité en matière d'emploi. Dans les ministères, il doit y avoir, en termes statistiques, une représentation équitable des personnes handicapées, des minorités visibles, des premières nations ou, dans certains domaines, des femmes. Or, il peut arriver que des mesures de compression fassent en sorte que le nombre de ces personnes ne soit plus conforme aux règles d'équité en emploi. Comment procède-t-on alors? Est-ce la compétence qui prime? J'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet.

Enfin, le gouvernement fédéral a de grands doigts qui se retrouvent un peu partout. En outre, il a beaucoup d'argent. On voit, dans le cadre du déséquilibre fiscal, qu'il s'ingère sérieusement dans les compétences provinciales. Dans le cadre de certaines ententes — et ça s'est vu au Québec en matière de formation professionnelle —, des fonctionnaires fédéraux sont devenus fonctionnaires provinciaux à cause du transfert de certains dossiers.

Est-ce que ce genre de situation existe dans toutes les provinces? Est-ce qu'un transfert de dossiers de ce genre peut faire en sorte qu'un fonctionnaire fédéral se retrouve fonctionnaire provincial en Ontario ou en Nouvelle-Écosse?

•(1220)

La présidente: Il va falloir répondre assez rapidement. J'avais précisé que le temps imparti devait inclure les questions et les réponses.

Mme Maria Barrados: Je dispose de combien de minutes?

La présidente: Vous avez une minute.

Mme Maria Barrados: Je peux essayer de répondre, mais il s'agit de questions très complexes.

Pour ce qui est de savoir si nous disposons du personnel suffisant pour traiter les demandes de participation aux élections, je préciserai que notre système de règlement exige que les gens remettent leur formulaire de demande 30 jours à l'avance. Lorsque ce délai est respecté, nous disposons d'assez de temps.

Malheureusement, bien des gens n'étaient pas au courant des exigences du système, et c'est pourquoi nous avons reçu beaucoup de formulaires de demande à la dernière minute. Nous ne voulions pas punir les gens, et nous avons essayé de répondre à leurs demandes. Bref, on peut dire que lorsque tout arrive à la dernière minute, nous n'avons pas assez de personnel. Par contre, si le délai de 30 jours est respecté, nos effectifs sont suffisants.

Nous subissons beaucoup de pression au sujet des candidatures relatives au niveau municipal. Il ne s'agit pas seulement de l'Ontario mais des autres provinces également. Nous recevons environ 25 demandes à la dernière minute. C'est difficile. Nous avons un processus à suivre. Pour le moment, il s'agit davantage d'une question de transition que d'une question de personnel.

En ce qui concerne l'embauche à la fonction publique, je dirai qu'en vertu du système de priorités, les candidats, même s'ils viennent d'un bureau de ministre, doivent être qualifiés. Nous avons pris certaines mesures, au sein de la fonction publique, pour clarifier davantage la question des compétences et des exigences du poste. Les candidatures doivent être étudiées selon ces exigences.

Dans le cas des vérifications en matière d'activités politiques, nous voulons procéder plus lentement parce que c'est un domaine où il n'y a pas de règles claires; il s'agit davantage de cas par cas. Nous voulons acquérir plus d'expérience. À l'heure actuelle, ce système est basé sur les plaintes, les guides et les directives générales.

•(1225)

La présidente: Merci, madame.

Nous allons maintenant passer à M. Warkentin.

[Traduction]

M. Chris Warkentin (Peace River, PCC): Bonjour, et merci de votre présence.

À la page 91 du rapport, vous expliquez un peu ce qu'il retourne de ces nominations à des postes fictifs. Si cela dit bien ce que je crois avoir compris, je dois vous dire tout de suite que je suis outré, mais en même temps je ne suis pas sûr de l'avoir bien interprété. Peut-être pourriez-vous me l'expliquer un peu plus ou me dire exactement ce qui s'est produit. Si j'ai bien compris, si des postes fictifs sont créés, il n'y a pas que l'intéressé qui soit au courant. Peut-être pourriez-vous donc nous expliquer comment on crée un poste fictif — c'est-à-dire comment ce genre de poste devient disponible. Sans nécessairement révéler des noms, expliquez-nous comment cela peut se faire et qui

devrait participer au processus pour qu'un poste fictif puisse être créé.

Mme Maria Barrados: C'est tout simplement le ministère qui doit créer le poste, et à ce moment-là, les responsables des Ressources humaines seraient nécessairement au courant, et ce serait au sous-ministre de les approuver.

M. Chris Warkentin: Tout d'un coup on voit que l'administration même y participe; le sous-ministre et tous les autres ont accepté volontairement d'enfreindre la loi.

Mme Maria Barrados: Selon moi, ce n'était pas approprié. Mais à leur avis, c'était justifié, au moment où cela s'est fait.

M. Chris Warkentin: Et ces postes fictifs ont-ils été intégrés dans le système de rémunération?

Mme Maria Barrados: C'est une bonne question. J'imagine qu'ils auraient dû prendre leurs dispositions pour s'assurer que les titulaires soient payés, parce qu'il faut bien le faire lorsqu'on crée un poste. Mais ces personnes ne recevaient pas de chèques de paye, si c'est à cela que vous voulez en venir.

M. Chris Warkentin: Non, j'espère bien que non; sinon nous serions encore plus outrés.

Mme Maria Barrados: Et moi aussi.

M. Chris Warkentin: D'ailleurs, je suis déjà outré, sachant que non seulement une personne essaie de contourner le système, mais que tous les autres sont bien d'accord pour la laisser faire.

À quel niveau dans la hiérarchie tout cela remonte-t-il? Parle-t-on du sous-ministre? Ou parle-t-on de la possibilité que le ministre ait été au courant? Dans le cadre de votre enquête, avez-vous constaté que le ministre aurait pu être au courant de ce qui se passait?

Mme Maria Barrados: Dans le cadre de l'enquête que nous avons effectuée, nous avons parlé à tous ceux qui, à notre avis, étaient à même de nous expliquer comment ce poste avait été créé.

M. Chris Warkentin: Avez-vous interrogé les anciens ministres?

Mme Maria Barrados: Nous n'avons pas parlé aux ministres.

M. Chris Warkentin: Et dans le cadre de votre enquête, quelqu'un aurait-il indiqué que le ministre était au courant de la situation?

Mme Maria Barrados: Sans réexaminer tous les dossiers, je ne peux pas vous affirmer en toute honnêteté que j'aurais...

M. Chris Warkentin: Pourriez-vous revoir tous les dossiers et communiquer ensuite les résultats de votre examen au comité? Je pense que le comité voudrait savoir si le ministre était d'accord ou non.

Une voix: Oui, tout à fait.

Mme Maria Barrados: Nous allons donc examiner les preuves que nous avons recueillies. Comme je vous l'ai déjà dit, nous n'en avons pas discuté avec les ministres. J'étais, d'ailleurs, réticente à parler de quoi que ce soit qui puisse être considéré comme de l'ouï-dire, et par conséquent, nous allons vérifier nos informations pour nous assurer qu'il ne s'agissait pas simplement d'ouï-dire.

M. Chris Warkentin: Et que faudrait-il faire ensuite? Que faudrait-il faire pour mener une enquête qui permette éventuellement de faire interroger les anciens ministres? Faudrait-il les faire comparaître devant le comité? Serait-ce une mesure appropriée à prévoir?

Mme Maria Barrados: C'est une décision qui relève entièrement de la responsabilité du comité.

M. Chris Warkentin: Oui, mais ce serait peut-être approprié.

• (1230)

Mme Maria Barrados: C'est une décision qui appartient entièrement au comité.

M. Chris Warkentin: Très bien. Donc, nous avons ces faux postes qui ont été créés grâce à la complicité des uns et des autres, et qui ont ensuite été transférés aux cabinets des ministres. Mais je ne comprends toujours pas tout à fait la situation. Quoi qu'il en soit, nous ne sommes pas obligés d'en parler en détail maintenant, mais s'il a fallu un changement de gouvernement pour que ces deux exemples soient portés à notre connaissance, pourriez-vous nous dire si, dans le cadre de votre enquête, vous auriez découvert qu'il s'agit d'une pratique courante dans d'autres ministères également, ou peut-être même au sein de ces mêmes ministères?

Mme Maria Barrados: Pour vous expliquer un peu la nature de ces postes, c'est un peu comme si votre situation était statique. C'est-à-dire que vous travaillez au cabinet d'un ministre, et au lieu que vous risquiez de passer par le système de priorité, vous obtenez tout de suite un poste que vous pouvez intégrer dès le lendemain de votre départ du cabinet du ministre. Voilà de quoi il s'agissait. Ces postes représentaient une police d'assurance bien solide pour les intéressés.

M. Chris Warkentin: Certains diraient que c'est une police d'assurance, mais d'autres diraient que c'est peut-être un cas de fraude. Ce qui est sûr, c'est que les droits de tous les autres qui devaient avoir la préséance ont été bafoués.

Mme Maria Barrados: Je suis d'accord avec vous, et c'est la raison pour laquelle j'ai révoqué ces nominations.

M. Chris Warkentin: Il est évident que vous n'êtes pas en mesure d'aller dans tous les ministères pour vous assurer que cela ne s'est jamais produit auparavant, mais avez-vous des indications, d'après vos entrevues, que c'était une pratique courante qui existait depuis un certain temps?

Mme Maria Barrados: Nous avons pris deux mesures. Premièrement, nous avons examiné la nature des mouvements. Le système de rémunération nous permet de faire cela, puisqu'il y a un rapprochement entre le salaire et le poste occupé qui nous permet de connaître le mouvement des fonctionnaires. C'est cela que je disais tout à l'heure. Disons que nous avons repéré une centaine de cas de fonctionnaires qui étaient passés, à divers moments, de la fonction publique à des cabinets de ministres sans qu'il y ait la moindre interruption au niveau du système de rémunération.

M. Chris Warkentin: À partir de là, vous pouvez plus ou moins supposer qu'une bonne proportion, sinon tous, sont passés par ce genre de processus?

Mme Maria Barrados: Non, pas nécessairement.

M. Chris Warkentin: Mais c'est possible, s'il n'y a pas d'interruption.

Mme Maria Barrados: Comme je n'ai aucun moyen de le savoir, je ne peux pas tirer une telle conclusion.

Nous avons également examiné ce même système de rémunération afin de détecter tout mouvement de chassé-croisé permanent. C'est là que nous avons justement repéré ces deux exemples. En examinant les systèmes, je n'ai rien vu d'autre qui me fasse croire que je dois prendre d'autres mesures...

M. Chris Warkentin: Et quelles mesures disciplinaires seront prises maintenant contre les sous-ministres et tous ceux qui ont été complices dans cette opération?

Mme Maria Barrados: Ce n'est pas à moi d'imposer des mesures disciplinaires aux sous-ministres.

M. Chris Warkentin: Très bien. Selon vous, y a-t-il des mesures disciplinaires qu'il convient d'infliger, même rétroactivement, afin de garantir que cette pratique ne réapparaisse plus à l'avenir?

Mme Maria Barrados: J'ai écrit une lettre aux sous-ministres concernés et j'ai eu diverses discussions à droite et à gauche. La personne chargée d'imposer des mesures disciplinaires aux sous-ministres est le greffier.

M. Chris Warkentin: À votre avis, une lettre est-elle aussi efficace qu'une réduction salariale ou peut-être même un congédiement?

Mme Maria Barrados: Vous parlez d'une gamme de sanctions qu'on peut infliger aux gens.

M. Chris Warkentin: Peut-être devrions-nous parler de la possibilité de faire autre chose que de simplement envoyer une lettre.

La présidente: Je crois que nous avons vidé la question.

Madame Barrados, vous avez une petite réponse à faire rapidement?

Mme Maria Barrados: Je suis convaincue que nous avons fait ce que nous devions faire et je sais que les gens n'étaient pas très contents. Au contraire, les gens étaient assez embarrassés. Nous avons organisé bien des briefings à ce sujet.

M. Chris Warkentin: C'est tous les gens occupant un poste au-dessous qui m'inquiètent.

La présidente: Cela suffit pour le moment.

Mme Maria Barrados: Personnellement, je souhaite surtout régler le problème structurel, afin que cela ne soit plus possible.

M. Chris Warkentin: Merci.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant la parole à M. Alghabra.

M. Omar Alghabra: Merci, madame la présidente.

Avant de poser ma prochaine question, je voudrais rappeler les préoccupations de mon collègue concernant ce genre de pratiques et vous dire que nous sommes reconnaissants envers la Commission pour le travail de vérification qu'elle effectue et pour les exemples concrets qu'elle porte à notre connaissance, afin que nous prenions les mesures qui s'imposent non seulement pour mettre un terme à ces abus mais pour nous assurer qu'ils se reproduisent plus.

Ma question concerne l'élargissement de la zone de sélection de la fonction publique, notamment pour ce qui est des postes du niveau d'agent. Vous en parlez brièvement dans votre texte. Encore une fois, n'ayant pas eu l'occasion d'examiner en détail le rapport, je voudrais vous demander de nous dire si ce projet progresse bien ou non. Je sais que vous êtes actuellement en pleine période de transition. Mais est-ce que ce travail progresse bien jusqu'ici, et à votre avis, ce progrès est-il suffisant?

Mme Maria Barrados: Pour vous dire la vérité, il est trop tôt pour pouvoir émettre une opinion à ce sujet. Nous avons lancé ce projet au 1^{er} avril, et ce processus est donc en cours. Nous procédons actuellement à une évaluation, et nous espérons que d'ici novembre, nous serons en mesure de dire que, oui, ce projet donne les résultats escomptés et que nous n'avons pas rencontré de problèmes imprévus.

Je regarde beaucoup les plaintes que nous recevons. Je dois dire que nous n'avons pas reçu tellement de plaintes au sujet de la zone nationale de sélection, mais par contre, nous recevons des plaintes au sujet de la présélection électronique, et par conséquent, nous devons y apporter un certain nombre de changements.

• (1235)

M. Omar Alghabra: Et ce processus de présélection fait partie de l'élargissement imprévu, n'est-ce pas? C'est cela qui permettra d'améliorer l'efficacité du système actuel?

Mme Maria Barrados: C'est grâce à cela que nous pourrions effectivement y arriver, étant donné que les volumes sont très élevés.

Tout à l'heure quelqu'un a posé une question sur la possibilité d'un problème de recrutement au sein de la fonction publique. Dans l'ensemble, je dirais que nous n'avons pas de problème de recrutement. Les postes dans la fonction publique suscitent énormément d'intérêt. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas de pénuries dans certains domaines. Ma collègue vous parlait tout à l'heure des vérificateurs et des commis à la paye où il existe une pénurie, étant donné que nous n'avons pas fait de planification ou envisagé à l'avance de combler ces écarts.

M. Omar Alghabra: S'agissant du processus de présélection électronique, souhaitez-vous nous parler un peu des défis que vous avez à relever — je suis sûr qu'il y en a un certain nombre — dans le contexte de cet élargissement?

Mme Maria Barrados: Pour ce qui est du plus important défi que nous avons à relever — et c'est justement ce que j'ai dit devant le comité sénatorial qui examinait le projet de loi du sénateur Ringuette visant à éliminer cette flexibilité qui permet de fixer des limites géographiques pour les concours externes — je dirais que ce qui m'inquiète par-dessus tout, ce sont les gens qui cherchent une solution de rechange et le fait que la Loi actuelle permet aux gestionnaires d'opter pour un processus non annoncé s'ils ont à l'esprit une personne qui possède des capacités uniques ou s'ils estiment avoir besoin de cette souplesse. Il y a une disposition qui permet justement ce genre de choses. Voilà donc ce que je compte surveiller de très près. Je ne m'attends pas à ce que les gens disent: « Ça, c'est trop difficile; je vais plutôt opter pour cette autre solution. »

M. Omar Alghabra: Merci.

La présidente: Monsieur Blaney.

[Français]

M. Steven Blaney (Lévis—Bellechasse, PCC): Merci, madame la présidente.

Madame Barrados, distingués invités, je vous remercie d'être venus nous rencontrer ce matin.

En tant qu'ancien membre de la fonction publique fédérale, je fais partie des statistiques figurant dans votre rapport. J'ai en effet bénéficié du congé qui m'a permis de présenter ma candidature dans le cadre d'une élection fédérale. J'ai quelques questions à vous poser.

Dans les documents que les chercheurs de la commission nous ont remis, on mentionne que le budget a été accru de 26 p. 100 au cours de la dernière année. J'aimerais, pour commencer, que vous m'expliquiez les raisons de cette augmentation. C'est la première fois que je prends connaissance d'un rapport de la Commission de la fonction publique, et je me demandais, par curiosité, pourquoi celui-ci ne comportait aucune donnée sur la taille et la croissance de la fonction publique. Si ces données s'y trouvent, peut-être pourriez-vous me les montrer.

Enfin, nous sommes conscients du fait que nous entamons une période où la main-d'œuvre disponible diminue de façon significative. Les demandes et offres d'emploi se chiffrent à 750 000, ce qui démontre que la commission est encore très active dans ce domaine. Je me demande, par contre, quelles mesures vous prendrez, dans le cas d'une éventuelle pénurie de main-d'œuvre, pour vous assurer les services de serviteurs de l'État de qualité.

Mme Maria Barrados: Vous pourriez peut-être me donner un éclaircissement. Vous avez mentionné une augmentation de budget. Est-ce que vous parliez du budget de la CFP?

M. Steven Blaney: J'ai tiré ces données d'un document qui nous a été remis par les chercheurs. On y dit ceci:

Durant l'exercice 2006-2007, la CFP prévoit dépenser au total 112,02 millions de dollars.

On dit plus loin:

Dans l'ensemble, le budget de la CFP pour l'exercice représente une augmentation de 26,6 p. 100 par rapport au total de 88,5 millions pour l'exercice précédent.

Mme Maria Barrados: La plus grande part de l'augmentation que nous avons reçue était destinée aux systèmes informatiques. Ceux-ci sont pour nous la seule façon d'augmenter notre capacité. C'est un montant qui n'est pas dans la base. Cela continuera avec chaque approbation du Conseil du Trésor.

M. Steven Blaney: Donc, pour permettre à tous les candidats, à l'échelle du pays, de poser leur candidature à des emplois, vous devez mettre en place un système de sélection. C'est la raison pour laquelle on a haussé le budget.

• (1240)

Mme Maria Barrados: Nous avons une autre explication, mais le montant le plus significatif était consacré à ce système. J'espère que nous allons continuer à recevoir de l'argent pour ce système, parce qu'il fonctionne selon notre objectif. Par contre, il n'est pas relié aux autres systèmes; il doit y avoir ce qu'on appelle en anglais *a patch*. Il fonctionne adéquatement, mais il ne nous permet pas de faire des progrès.

Si le comité le désire, je peux fournir plus d'explications par écrit au sujet de l'augmentation du budget de 26 p. 100.

En ce qui concerne la taille de la fonction publique, il y a des données concernant les nominations aux pages 43 et 53 de notre rapport, et le total des effectifs à la fonction publique est indiqué à la page 44. Nous étions très soucieux de savoir s'il y avait vraiment eu une augmentation.

Pour l'année se terminant le 31 mars 2006, il y a deux données différentes. Si on inclut l'Agence des services frontaliers du Canada, l'augmentation est plus importante. Par contre, si on exclut l'Agence des services frontaliers du Canada, l'effectif n'a augmenté que de 1,5 p. 100, ce qui représente l'augmentation réelle. Il ne s'agit pas vraiment d'un grand changement.

En ce qui concerne la troisième question, à mon avis, nous n'avons pas de difficulté à attirer des gens dans la fonction publique, mais nous avons des pénuries à quelques endroits. Dans ce cas, nous devons mettre en place des initiatives spéciales pour le recrutement. De plus, nous devons avoir un meilleur système de planification des ressources humaines, ainsi qu'un plan nous permettant d'identifier les grandes pénuries. De cette façon, nous serions en mesure de mettre en place des initiatives spéciales de recrutement.

La présidente: Merci, madame.

Madame Thibault.

Mme Louise Thibault: Merci, madame la présidente.

Mme Barrados, je vais profiter de l'occasion pour revenir à mes deux questions. Évidemment, j'ai parlé trop longuement et j'ai pris presque tout le temps qui était alloué, ce qui fait que vous n'avez pas eu l'occasion de répondre.

Madame, je vous ai posé une question, ainsi qu'à vos collègues, tout à l'heure concernant les agents de la paie. Maintenant que j'ai écouté les délibérations et que j'ai commencé à lire votre rapport, j'ai remarqué qu'il y aura tout un défi à relever pour avoir des spécialistes expérimentés en ressources humaines. Je sais que vous avez fait un effort majeur de recrutement en ce sens.

Y a-t-il une pandémie qui frappe le secteur du traitement de la paie? À votre connaissance, est-ce que cela se passe uniquement à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada? Avez-vous une implication quelconque dans le recrutement?

Lorsque vous conseillez quelqu'un, que lui dites-vous au sujet de la rétention de personnel? Si je comprends bien, les agents de la paie quittent Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour aller ailleurs dans le but d'être un peu plus heureux. Je discuterai de cela directement avec les intervenants.

Y a-t-il des problèmes dont vous êtes au courant? Avez-vous un mandat pour aider ces ministères à faire en sorte que les employés de la fonction publique reçoivent, de façon décente et comme tout le monde, leur paie intérimaire ou pour les heures supplémentaires accumulées?

Mme Maria Barrados: Merci de vos questions.

Il s'agit d'une question très importante pour nous tous. Nous recevons tous des chèques de paie. Somme toute, il n'y a pas de problème de recrutement dans le secteur du soutien administratif de la fonction publique. Il n'y a pas non plus de problème de rétention. Cependant, il peut y avoir des pénuries dans certains cas.

Donald pourrait peut-être vous donner plus d'informations concernant notre implication à cet égard.

• (1245)

M. Donald Lemaire: Le problème concernant les agents et les professionnels de la paie est assez complexe, parce qu'il est relié aux classifications et aux règles à suivre. Ce sont donc des questions systémiques pour l'employeur.

En ce qui a trait aux initiatives de recrutement comme telles, on travaille en collaboration avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada pour faire ce qu'on appelle du recrutement collectif. C'est ce qu'on a fait pour recruter des experts en ressources humaines. Dans ce contexte, on a identifié certaines caractéristiques qui pourraient correspondre à cette expertise en ce qui concerne le traitement de la paie. C'est ce que nous faisons avec les ministères et avec l'agence.

En pratique, nous avons appris qu'il fallait impliquer les ministères très tôt pour qu'ils soient d'accord sur le processus et qu'ils puissent ensuite choisir quelqu'un dont le nom est sur la liste. Ils doivent croire que s'ils choisissent quelqu'un dont le nom figure sur cette liste, ils seront satisfaits parce que le candidat répond aux exigences de base et même davantage.

Cette pratique a connu un succès dans le secteur des ressources humaines, pour les PE. En effet, plus de 100 candidats ont été nommés au sein de plusieurs ministères à partir de ce processus.

Au début, il y a un investissement important, mais c'est beaucoup plus fiable et soutenu à la longue. Pour chaque communauté, si on peut appeler ainsi les gens de la paie ou les FI, on développe des stratégies spécifiques pour remédier à la situation.

Cela dit, j'aimerais me permettre de faire un commentaire sur une chose qui ne fait pas partie de mes responsabilités. Il s'agit des politiques, des règles, et je ne sais plus combien de centaines de conditions. Tant qu'on ne réglera pas cet aspect, l'automatisation des processus sera un peu minée par cette démarche.

Mme Louise Thibault: Merci beaucoup, monsieur Lemaire.

Madame Barrados, ma question suivante a trait à la motion que j'ai présentée plus tôt à mes collègues. Je veux vous parler des coupes récentes qui ont été annoncées le 25 septembre. Est-ce que la Commission de la fonction publique du Canada a été directement ou indirectement touchée, pour des raisons d'efficacité ou autres, par les coupes de 1 milliard de dollars sur deux ans?

Il s'agit de l'autre question à laquelle vous n'avez pas eu le temps de répondre tout à l'heure.

Mme Maria Barrados: Nous n'avons pas été touchés par les dernières coupes. Le seul impact inconnu serait une interruption du système d'approvisionnement. Ils sont en train de déterminer quel montant d'argent sera retourné. Dans notre cas, j'ai l'impression que ce ne sera pas un montant important.

Mme Louise Thibault: Quand le gouvernement dit qu'il peut prévoir que de 300 à 400 emplois vont disparaître, il s'agit d'emplois ciblés. Vous ne serez pas touchés par ricochet non plus. Ce seront des pertes d'emplois bien ciblées, soit à Santé Canada, à Patrimoine Canada, au Conseil des Arts du Canada ou aux Ressources naturelles. Cela se produira ailleurs et n'aura pas d'impact sur vos ressources, dans votre organisation. Est-ce exact?

Mme Maria Barrados: Exactement.

Évidemment, cela peut toucher 30 ou 50 personnes. Dans ce cas, cela peut avoir un impact sur nous, dans notre travail, parce que nous gérons le système des priorités. Mais autrement, nous ne sommes pas touchés par ces coupes.

La présidente: Merci, madame.

Nous allons débiter un dernier tour de questions.

Vous avez cinq minutes, madame Nash.

[Traduction]

Mme Peggy Nash: Merci, madame la présidente.

Toujours sur la question des postes fictifs, pendant combien de temps ces postes sont-ils restés disponibles pour les personnes qui ne les occupaient pas en réalité? S'agissait-il de la même période dans les deux cas? Et pendant combien de temps ces postes devaient-ils exister?

• (1250)

Mme Maria Barrados: Il est possible de créer une affectation spéciale à n'importe quel moment, mais elles sont généralement établies pendant un délai bien précis. Une fois que nous avons révoqué ces postes, je n'ai pu assurer de suivi, car l'administrateur général a tout à fait le pouvoir de les créer. Ainsi les responsables concernés avaient tout à fait le pouvoir d'y affecter quelqu'un d'autre, à condition que le titulaire ait réellement quelque chose à faire et exécute les tâches du poste.

Mme Peggy Nash: Est-ce qu'on a procédé à leur création en janvier?

Mme Maria Barrados: Non, ils ont été créés en... Si, vous avez raison. C'est à cette époque-là qu'ils ont été créés. Je ne me rappelle plus si c'était en décembre ou en janvier. Si cela vous semble important de savoir quand ils ont été créés, je devrai recommuniquer avec vous pour vous faire part des dates précises.

Mme Peggy Nash: J'essaie simplement de savoir de quel délai on parle.

Mme Maria Barrados: Cela s'est fait à la fin de l'an dernier.

Mme Peggy Nash: Et donc, aucun salaire n'a jamais été versé relativement à ces postes?

Mme Maria Barrados: C'est-à-dire que les gens n'ont pas été payés deux fois.

Mme Peggy Nash: C'est ça. Très bien.

M. Chris Warkentin: Mais ont-ils été payés en vertu du poste fictif qu'ils occupaient? S'ils n'ont pas été payés deux fois, ont-ils été payés seulement pour le travail qu'ils accomplissaient, ou pour l'autre emploi?

Mme Peggy Nash: Monsieur Warkentin, quand ce sera votre tour, vous pourrez justement poser la question.

Mme Maria Barrados: Ils ont été payés en fonction de leur poste d'attache, qui était au cabinet du ministre.

Mme Peggy Nash: À la page 83 du rapport, on indique que l'une des nominations a été faite à l'initiative de l'employé lui-même, alors que l'autre était le résultat d'une demande directe d'une personne au sein d'un cabinet de ministre. Pourriez-vous nous dire de quel cabinet de ministre il s'agit?

Mme Maria Barrados: Non, je ne peux pas le faire.

Mme Peggy Nash: Est-ce parce que vous n'êtes pas au courant?

Mme Maria Barrados: C'est-à-dire que l'information détaillée qui fait partie du dossier nous permettrait de le savoir, mais je n'ai pas incorporé cette information dans le rapport, et je me sens mal à l'aise devant la possibilité de divulguer des renseignements qui permettraient de savoir qui est en cause. Je suis réticente à aller plus loin que...

Mme Peggy Nash: Donc, vous êtes peut-être au courant, mais vous ne souhaitez pas nous communiquer cette information?

Mme Maria Barrados: C'est-à-dire que de mémoire, je ne saurais vous le dire, mais je sais que cette information figure dans les dossiers.

Mme Peggy Nash: Très bien.

Quelqu'un disait tout à l'heure que cela représente une sorte de police d'assurance aux yeux de certains. C'est effectivement un excellent parachute, je suppose, si vous vous trouvez dans une situation incertaine, mais il reste que cette façon de faire compromet les droits d'autres personnes qui pourraient s'attendre à occuper de tels postes. Est-ce que le poste en question, ou plutôt l'effet d'entraînement que cela peut avoir, étant donné que d'autres auraient pu présenter une demande pour accéder à ces postes, a touché des fonctionnaires qui faisaient partie d'une unité de négociation?

Mme Maria Barrados: L'impact que peut avoir sur les autres ce genre de procédure tient au fait que certains réussissent ainsi à éviter de passer par le système de priorité. Ces affectations spéciales ne correspondent pas au genre de poste qui va être annoncé ou qui fera l'objet d'un concours, mais si vous souhaitiez réintégrer la fonction publique en passant par le système de priorité, vous seriez bien obligé d'attendre votre tour et de suivre la procédure prévue. En créant ces postes, on a voulu permettre aux éventuels titulaires de

court-circuiter le système et c'est sur ce plan-là qu'une procédure de ce genre peut influencer sur d'autres personnes.

Mme Peggy Nash: Pourrait-elle influencer sur d'autres personnes encore, c'est-à-dire sur les membres d'une unité de négociation?

Mme Maria Barrados: Uniquement s'ils ont été déclarés excédentaires.

Mme Peggy Nash: Donc, si quelqu'un devrait être mis à pied et voulait avoir accès à un de ces postes prioritaires, il pourrait être touché par ce genre de procédure?

Mme Maria Barrados: D'une part, il y a le système de priorité; c'est par ce système qu'auraient dû passer les titulaires de ces éventuels postes fictifs. Si on vous mettait à pied, vous auriez le droit, en tant que fonctionnaire mis à pied, de passer par le système de priorité. Il y a ensuite un classement qui se fait parmi ceux qui ont recours au système.

Généralement, la priorité est accordée en premier lieu aux personnes dont les postes ont été déclarés excédentaires, et ensuite aux personnes dont le nom figure sur la liste de priorités ministérielles. Si nous avons un emploi qui semble correspondre à vos compétences, nous vous disons: « Ce poste correspond à vos compétences », et nous laissons le soin aux gestionnaires de prendre les mesures qui s'imposent. Mais avant que nous ne puissions vous autoriser à recruter quelqu'un, vous devrez être passé par le système de priorité.

C'est de cette façon que d'autres personnes pourraient éventuellement être touchées.

Pour ce qui est de créer ces affectations spéciales, c'est quelque chose qui relève d'un pouvoir discrétionnaire assez large, et à mon avis, elles ne privent aucun autre acteur du système de quoi que ce soit.

Mme Peggy Nash: Donc, vous ne pensez pas que quelqu'un ait pu subir un préjudice du fait de la création de ce poste surtout si deux ou trois ou quatre autres postes ont été créés de la même manière?

Mme Maria Barrados: C'est exact.

La présidente: Merci.

Mme Peggy Nash: Mon temps est passé très vite.

Pour conclure, je voudrais juste vous dire que c'est un rapport fort volumineux. Nous ne l'avons reçu que ce matin. Quant à moi, j'ai pu vous poser des questions sur un seul sujet, et par conséquent, madame Barrados, ce serait bien utile que vous et les autres membres de votre équipe reviennent nous voir pour que nous ayons l'occasion de vous poser d'autres questions.

• (1255)

La présidente: Merci.

Je vais permettre à M. Kramp de poser une question. Nous arrivons à la fin du délai prévu pour la réunion.

M. Daryl Kramp: Dans ce cas, je vais poser une toute petite question sur ce que je qualifierais de déséquilibre entre le milieu rural et le milieu urbain.

Prenons le cas d'une ville comme Kingston. À l'heure actuelle, bon nombre d'employés de la fonction publique y travaillent. Si vous voulez obtenir un emploi et que vous vivez en milieu rural... Beaucoup de gens qui vivent en milieu rural doivent faire entre 100 et 200 kilomètres par jour, dans un seul sens, pour aller travailler dans diverses localités. Mais ce n'est pas la peine qu'ils présentent une demande d'emploi à Travaux publics, étant donné qu'ils vivent en dehors d'une zone géographique particulière, qui englobe un rayon de 100 ou de 50 kilomètres. Eh bien, c'est tout à fait irréaliste. Ces personnes font beaucoup de kilomètres tous les jours pour aller travailler — telle est la nature d'une économie rurale, mais malgré tout, ils ne peuvent pas présenter une demande d'emploi au gouvernement fédéral parce qu'ils habitent trop loin de la zone de recrutement.

Ne trouvez-vous pas cela tout à fait anormal?

Mme Maria Barrados: Oui, et nous avons justement élaboré une politique en vue de modifier cette situation. Nos politiques ont l'avantage de pouvoir s'appuyer sur la loi qui les sous-tend, et par conséquent, elles ont le poids d'une directive législative.

Donc, je suis d'accord avec vous. Nous essayons d'ouvrir les concours à tout le monde d'ici décembre 2007, à condition d'avoir un système qui nous permet de continuer à travailler efficacement.

M. Daryl Kramp: Je suis vraiment très content de savoir que nous réalisons des progrès sur ce plan-là.

Je vous remercie d'avoir été franche et objective, comme vous l'êtes toujours. C'est toujours un plaisir d'accueillir des témoins qui acceptent réellement de répondre aux questions au lieu de décider qu'ils répondront à certaines questions mais pas à d'autres.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci, madame Barrados.

Mme Maria Barrados: Merci, et je me mets à la disposition du comité s'il souhaite me faire revenir à n'importe quel moment.

La présidente: Très bien.

Avant de conclure la réunion, je voudrais rappeler à tout le monde qu'on nous a demandé d'organiser des audiences sur le processus d'approvisionnement.

Nous savons que le Bloc québécois a soumis des listes d'éventuels témoins du secteur privé que nous pourrions inviter à comparaître. Donc, si vous voulez proposer certains représentants du secteur privé que nous pourrions inviter à comparaître sur la question — de même que le ministre — veuillez nous soumettre les noms en question. Ensuite nous nous réunirons pour les examiner en essayant d'en arriver à un certain équilibre qui convient à tout le monde. D'accord?

La prochaine...

M. Harold Albrecht: Madame la présidente, pourrais-je dire quelque chose au sujet...

La présidente: Une seconde, s'il vous plaît.

La prochaine réunion aura lieu jeudi et portera sur la comptabilité d'exercice. Nous recevrons alors les représentants de l'Institut canadien des comptables agréés.

Si vous souhaitez qu'on invite Mme Barrados à revenir, nous pourrions essayer de l'inscrire sur la liste. Si cela vous intéresse, nous verrons ensemble comment nous pourrions l'inclure dans les prochaines semaines, étant donné qu'elle est tout à fait disposée à revenir. Et vous voulez... oui?

M. Harold Albrecht: Je voudrais commenter la motion proposée au début de la réunion.

La présidente: Oui.

M. Harold Albrecht: Quand nous avons créé le comité à l'automne, nous avons convenu d'une procédure d'avis de motion de 48 heures...

La présidente: Oui, c'est exact.

M. Harold Albrecht: ... et il est clair, madame la présidente, que les membres du comité, en dehors de ceux qui font partie du Parti conservateur, étaient au courant de l'éventuel dépôt de cette motion. Je trouve tout à fait normal d'attirer l'attention des membres sur cette situation.

L'hon. Navdeep Bains: Madame la présidente, je voudrais simplement...

La présidente: Désolé, je ne veux pas entamer tout un débat...

L'hon. Navdeep Bains: D'accord, mais je n'étais pas du tout au courant.

La présidente: Je ne veux pas débattre de la question maintenant.

Personne n'était au courant. Je l'ai trouvé à ma place ce matin...

M. Harold Albrecht: Tout à fait.

L'hon. Navdeep Bains: C'est une raison de plus de le rejeter, à ce moment-là.

La présidente: ... mais vous avez demandé le consentement unanime.

L'hon. Navdeep Bains: Le compte rendu de la réunion indique bien que tous les conservateurs ont voté contre la motion.

La présidente: C'est tout à fait normal. Le consentement unanime a été refusé, et donc, c'est ça.

Oui, madame.

[Français]

Mme Louise Thibault: Je m'excuse, madame la présidente.

Monsieur Albrecht, quand quelqu'un m'accuse... Je vais répondre si vous me le permettez.

Personne n'était au courant jusqu'à ce que j'arrive dans le hall, ici, à moins cinq, auquel moment j'ai remis les copies à la greffière. Alors, avant de porter une accusation, j'aimerais cordialement vous inviter à vérifier vos allégations.

[Traduction]

La présidente: Il est tout à fait normal de demander le consentement unanime, et si vous l'obtenez, vous n'êtes pas obligé de respecter le délai de 24 à 48 heures. D'accord?

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.